

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

О. Г. Романовський, Т.В.Гура, С. М. Резнік,
Ю.І.Панфілов, А.І. Черкашин, І.В. Костиця, В.В.Бондаренко

**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ
ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ
ОСВІТИ**

Навчальний посібник

для бакалаврів та магістрів денної та заочної форми навчання
інженерних спеціальностей

Рекомендовано
Вченою радою НТУ «ХП»,
протокол № 3 від 30.03.2018 р.

Харків
2018

УДК 378-057.21:316.46(075)

Ф79

Рекомендовано Вченою радою НТУ «ХПІ»

(протокол №3 від 30.03.2018)

Рецензенти:

Л. А. Штефан, д-р пед. наук, професор (Національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, м. Харків);

Т. О. Солодовник, канд. пед. наук, доцент (Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут, м. Харків).

Ф79 Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти / Романовський О. Г., Гура Т. В., Резнік С. М., Панфілов Ю. І, Черкашин А. І., Костири І. В., Бондаренко В. В., за заг. ред. О. Г. Романовського. – Харків: НТУ«ХПІ», 2018. – 195 стр.

ISBN

У навчальному посібнику представлені як теоретичні засади, так і практичні рекомендації щодо формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти, цікавість представляють умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів та аналіз особливостей становлення лідерської позиції студентів у закладах вищої освіти технічного профілю під час аудиторної та позааудиторної діяльності. Призначено для бакалаврів, магістрів та викладачів закладів вищої технічної освіти, що цікавляться проблемами лідерства.

Іл. 3. Табл. 3. Бібліогр.: 173 назв.

УДК378-057.21:316.46(075)

© О. Г. Романовський, Т.В. Гура,
С. М. Резнік, Ю.І.Панфілов,
А.І. Черкашин, І.В. Костири,
В.В. Бондаренко

ISBN

© НТУ «ХПІ», 2018

ВСТУП

У сучасних умовах розвитку суспільства, обумовлених переходом від індустріальної суспільної формації до інформаційної, динамічний розвиток науки й техніки значно підвищує роль інженерної справи в житті сучасного суспільства. При цьому ефективнішого розвитку промисловості досягають ті країни, де насамперед увага приділяється проблемі добору та фахової підготовки найбільш здібної і талановитої молоді. Нові виклики для майбутніх інженерів пов'язані із інформатизацією, глобалізацією, комерціалізацією та іншими явищами сьогодення. Один з цих викликів пов'язаний з їх готовністю виконувати професійні функції інженера: проектно-конструкторську, виробничо-технологічну, науково-дослідну та організаційно-управлінську функцію. Якість виконання цих функцій певним чином залежить від лідерської позиції фахівця, а виконання організаційно-управлінської функції просто неможливо без сформованої лідерської позиції, тому її формування у майбутніх інженерів є однією з важливих проблем технічної освіти, що обумовлює становлення інженерів нової формації, які не тільки спроможні експлуатувати і використовувати нові технології, але і здатні ініціювати та управляти змінами в технологічному процесі.

Підготовка висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівців сучасною системою вищої освіти згідно з вимогами державних нормативних документів (закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття), Національна доктрина розвитку освіти України в XXI столітті) обумовлює налаштованість майбутнього інженера не лише на опанування професійними знаннями, але й на особистісний розвиток, розкриття потенціалу, формування організаційних здібностей. Такі вимоги до особистості майбутнього інженера зумовлюють необхідність його спрямування до здійснення управлінських функцій, організаційного впливу на виробничий колектив, виконання ролі лідера, що забезпечується сформованістю лідерської позиції.

У навчальному посібнику представлена авторська теорія формування лідерської позиції, яка допоможе майбутнім інженерам усвідомити себе як суб'єкт своєї життєдіяльності, сформувати готовність до виконання ролі лідера та здатність до організаційного

впливу на виробничий колектив. Сформована лідерська позиція майбутнього інженера є запорукою засвоєння ним лідерської ролі стосовно різних життєвих ситуацій, включаючи умови професійної інженерної сфери, що є незаперечною вимогою професійного успіху. Зміст посібника включає як теоретичні засади, так і практичні рекомендації щодо формування і розвитку лідерської позиції, особливий інтерес представляють спеціально розроблені практичні вправи, цікавість представляють обґрунтування педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів та аналіз особливостей становлення лідерської позиції студентів у закладах вищої технічної освіти під час аудиторної та позааудиторної діяльності. Використання матеріалів навчального посібника допоможе майбутнім інженерам формувати свою лідерську позицію.

I. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, сутність і структура лідерської позиції майбутніх інженерів

Сьогодні ми можемо констатувати суттєве зростання інтересу до проблеми формування лідерської позиції у майбутніх фахівців технічного профілю вищої школи. Це зумовлено низкою чинників, серед яких одним із визначальних є світова тенденція переходу від індустріальної моделі розвитку до інформаційної, що викликає зміни у цілях, змісті, і відповідно, у функціях та завданнях діяльності сучасного інженера. Ефективність інноваційної інженерної діяльності неможлива без фахівців, які мають сформовану лідерську позицію, що своєю чергою, спричиняє вимоги до особистості майбутнього інженера, стосовно прояву лідерських якостей в когнітивній, інтелектуальній сферах, а також в сфері ділового спілкування. Тому формування у майбутніх інженерів лідерської позиції є однією з найбільш важливих проблем. Сучасна філософія і психологія визначили для педагогіки низку класичних й інноваційних механізмів для становлення лідерської позиції у виховному процесі вищої школи у студентів, в тому числі у майбутніх інженерів.

Для того, щоб розуміти як формується лідерська позиція ми маємо, з початку, визначитися з основними термінами якими є поняття «лідерство», «лідерський потенціал», «лідерська позиція». У «Англо-українському словнику» слову «лідерство» («leadership») надаються такі тлумачення як: 1) керівництво, управління; 2) керівництво військами; 3) керівники, керівництво [4, с. 659]. Філософський словник дає таке визначення: «лідерство – це поняття для позначення істотного параметру процесу структуризації соціальної групи або суспільного класу» [69, с. 555]. В такому контексті лідерство становить собою базовий механізм, що створює умови для диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення лідируючого положення певною людиною (індивідуальне лідерство) або певною групою (групове лідерство) стосовно інших членів більшої групи або популяції. В

термінах аналізу міжособистісних відносин лідерство є тривалим, а не миттєвим проявом влади, що частіше за все поєднується з характеристиками особистості лідера як суб'єкта [69].

Науковці, що займаються дослідженням філософських проблем, схильні розглядати феномен лідерства в політичному або духовно-релігійному аспекті. Ще в Древній Греції Платон акцентував на тому, що ідеальний правитель поєднує в собі владний статус та «розуміння з розсудливістю». Конфуцій приділяв увагу вивченню лідерських чеснот благородних правителів, про яких писав так: «в доброті – немарнотратний; примушуючи до праці – не викликає гніву; в бажанні – не жадібний; у величі – не гордий; викликаючи повагу – не жорсткий»

Лао-Цзи, розмірковуючи над сутністю влади, виокремив типи правителів, що могли б бути трансформовані в перспективну типологію лідерства. На його думку, найкращий правитель той, якого «народ не помічає», на другому місці – той, кого «народ обожнює», на третьому місці – той, кого «народ боїться» і на останньому – той, кого «ненавидять» [69, с. 555].

Н. Макіавеллі, створюючи образ ідеального володаря, вважав, що справжній володар має керуватися не особистісними інтересами, а лише глобальними цілями, які можуть посилити або об'єднати державу. Справжній правитель, на думку Н. Макіавеллі, має керуватися знанням про людську природу та основні мотиви людської діяльності. Мислитель підкреслював, що панування над іншими можливе «завдяки вмінню відгадувати найпотаємніші бажання людської душі» [69, с. 555-556].

Г. Гегель зазначав, що діяльність великих правителів має «субстанцію історичної необхідності». Правителі, на його думку, є довіреними особами світового духу [69, с. 556].

Протилежної думки дотримувався Ф. Ніцше. Філософ вбачав витоки лідерства не у світовій необхідності, а в природному прагненні людини до влади, наполягаючи на тому, що лідерський статус «надлюдини», дозволяє справжньому правителю нехтувати законами моралі та потребами і переживаннями інших людей [69, с. 556].

В зарубіжних дослідженнях поняття «лідерство» та споріднені йому поняття досліджуються десятиліттями. У вітчизняній же науці це поняття довго ігнорувалося або ототожнювалося з поняттями

«менеджмент», «управління». Лише в останні десятиліття вітчизняні дослідники (О. Василькова, Т. Гура, С. Калашнікова, Л. Карамушка, С. Максименко, А. Мітлош, С. Походенко, О. Пономарьов, О. Романовський, Т. Фелькель) почали ґрунтовно досліджувати поняття лідерства [18; 30; 42; 43; 59; 63; 96; 106]. З метою уточнення сутності поняття лідерства проаналізуємо особливості поглядів зарубіжних та українських авторів на проблему лідерства та похідних від нього понять.

Перші дослідження лідерства були виконані американськими психологами, які шукали відповідь на запитання: «Хто є справжнім лідером?» Наукові пошуки, що розпочалися на початку ХХ століття тривають й досі. Розглянемо базові теорії лідерства, більшість з яких виникла в зарубіжній науці та практиці, що мають своєрідний вплив на розуміння природи лідерства.

Найбільш ранньою соціально-психологічною теорією лідерства, яка виникла на зорі ХХ ст., є «*теорія рис*». Основне її положення визначало, що людина може оволодіти лідерським статусом лише за умови наявності у неї певного універсального набору характеристик, що зумовлені і генетичними, і соціальними факторами. До таких факторів відносили широкий спектр рис від ваги та зросту людини, до індивідуальних та неповторних особистісних якостей. Такі характеристики розглядалися як вроджені та не придатні для трансформацій. Вважалося, що ці характеристики проявляються у всіх повсякденних ситуаціях життєдіяльності людини. Ця теорія базувалася на дослідженнях англійського науковця Ф. Гальтона, який намагався довести провідну роль спадкових факторів у житті людини, досліджуючи біографії відомих особистостей.

Перші підсумки «теорії рис» виявилися приголомшуючими. Основні положення цієї теорії просто не витримували жодної критики. Мета-аналіз даних не дав змоги виявити більш-менш вичерпний набір лідерських рис, які б були універсальними для різних видів діяльності. Лише 5% рис від загальної їх кількості, (а всього на той час було виділено та описано близько 80 лідерських рис), виявилися спільними для більш як чотирьох досліджень. Також, були невдалими спроби прогнозування лідерської поведінки, що здійснювалися з використанням психологічних тестів, які спиралися на розробки «теорії рис» [58, с. 25-26]. При цьому дослідники прийшли до

розуміння того, що якості лідера можуть бути не тільки вродженими, а й сформованими в процесі життєдіяльності. Незважаючи на критику теорії рис, представники наукового співтовариства неодноразово поверталися до пошуку особистісних рис, притаманних лідеру табл. 1.

Таблиця 1

Наукові уявлення щодо психологічних рис лідера

Дослідники	Риси лідера, виділені в теоріях авторів
Р. Стогділл (1948) [165]	Інтелект, відповідальність, зосередженість, ініціативність, висока самооцінка, соціабельність, настороженість
Р. Манн (1959) [155]	Інтелект, маскулінність, домінантність, екстраверсія, консервативність, здатність пристосовуватися
Р. Лорд, К. ДеВадер, Дж. Алігер (1986) [155]	Інтелект, маскулінність, консервативність
Ш. Кіркпатрік, Е. Локк (1991) [151]	Драйв, мотивація, цілісність, впевненість у собі, когнітивні здібності, здатність до виконання складних завдань, обізнаність
С. Заккаро, К. Кемп, П. Бейдер (2004) [173]	Когнітивні здібності, екстраверсія, свідомість, емоційна стабільність, відкритість, здатність йти на компроміс, вмотивованість, соціальний інтелект, здатність до самоаналізу, емоційний інтелект, здатність до вирішення проблем

Сучасні дослідження з проблем лідерства (П. Бейдер, С. Заккаро, К.Кемп) вказують на те, що вродженого набору якостей, які забезпечують реалізацію лідерського потенціалу, просто не існує. Але, не можна заперечувати, що існують певні риси, які, згідно даних досліджень, не є вродженими та водночас входять до переліку «лідерських» якостей. Натомість мова йде не про конкретні «універсальні» риси, а про сформовані в суспільстві очікування щодо особистості лідера. Тобто зовсім не обов'язково всі лідери мають володіти ними.

Сучасна наука доводить, що лідерський потенціал (внутрішній резерв) можна розвинути в кожній людині, якщо вона в дитинстві не стала жертвою насильства, деспотизму, тиранії та інших принижень.

Наступний підхід до вивчення лідерства отримав назву *теорії здібностей*. Як і попередня теорія вона акцентує увагу не на особливостях діяльності, і не на послідовниках, а саме на лідерові. Згідно цієї теорії визначними є не якості лідера, а вміння та здібності, які можна набути в процесі виховання та навчання. Найбільш відомим підходом до визначення ключових здібностей лідера, є трьохкомпонентна модель, що була розроблена Р. Катцем у 1955 році [150]. Ця модель містить такі здібності: технічні (розуміння як налагодити роботу в конкретній сфері), людські (знання про найбільш оптимальні шляхи роботи та взаємодії з людьми), концептуальні (здатність працювати з ідеями та концепціями). Модель Катца неодноразово критикувалася за надмірно загальні визначення базових навичок лідера.

У 2000 році колективом авторів (С. Заккаро, М. Коннелі, М. Мамфорд, М. Маркс) була здійснена спроба переосмислення теорії здібностей. Зокрема, вчені конкретизували певні навички, що притаманні успішним лідерам, а саме: здатність до соціальної адаптації, осмислена інновативність, вмотивованість, вміння досягати конкретних цілей, обмежене використання захисних механізмів [157]. Визначений перелік здібностей був підтверджений факторним аналізом. Проблемою запропонованої моделі є те, що вона може описувати як здібності лідера, так і здібності особи, що схильна до успіху. Визначені здібності не є винятково лідерськими. Таким чином, вважаємо, що сильною стороною цього підходу є те, що дослідники зміщують акцент від дослідження особистості лідера, яка важко піддається змінам, на дослідження навичок та здібностей лідера, тим самим підкреслюючи, що лідерство – це те, чому можна навчитися.

Ще одним проявом теорії здібностей – є *теорія емоційного лідерства*, запропонована Д. Гоулманом. Згідно досліджень Д. Гоулмана, найбільшого успіху та найвищих прибутків досягають лідери з розвиненими навичками емоційного інтелекту. Основними здібностями, що забезпечують реалізацію емоційного інтелекту є: вміння ідентифікувати власні емоції, вміння розпізнавати емоції інших людей, здатність до управління власними емоціями та емоціями інших. Д. Гоулман з колегами переконливо доводять, що здібності емоційного інтелекту може розвинути будь-яка людина [27, с. 352].

Вершиною розробки теорії рис та теорії здібностей, є *харизматична теорія* лідерства, що розроблялася Б. Бассом, У. Беннісом, Б. Нанусом, Д. Надлером, М. Тушманом. Дослідники виявили, що ті лідери, яких послідовники вважають харизматичними, володіють такими якостями як: рефлексія, здатність впливати, мотивувати, надихати, включеність у соціальні процеси, самоактуалізованість [132; 134; 158].

Ще один підхід до вивчення лідерства представлений *поведінковою теорією*, що отримала широке поширення в менеджменті. Автори цієї теорії пропонують зосередитися на вивченні особливостей поведінки лідера, виокремлюючи два основні напрями аналізу: поведінка при вирішенні організаційних завдань та поведінка при встановленні й підтримці відносин з оточуючими. Найбільш яскравим прикладом прояву цієї теорії є описані американськими дослідниками Р. Блейком і Дж. Моутоном стилі лідерства. На думку дослідників, кожен з лідерів поєднує в своєму управлінському стилі дві тенденції: орієнтацію на виконання завдань, орієнтацію на відносини з колективом [135, с. 14-17]. Негативною стороною цієї теорії є посилання на теорію рис. Адже, дослідники переконані, що стиль лідерства залежить, передусім, від особистісних характеристик лідера, і дуже важко піддається корегуванню. Саме тому, цю теорію дуже часто розглядають лише як продовження теорії рис.

Більш динамічною та сучасною є *ситуативна теорія* лідерства, що розроблялася К. Бланшаром, Р. Веккіо, В. Врумом, П. Йеттоном, П. Зігармі, У. Реддінном, П. Херсі, Г. Юклом [136; 148; 161; 169; 171; 172]. Представники цієї теорії пропонують змістити фокус дослідницької уваги з особистості лідера на особливості ситуації, в якій лідер вимушений працювати. Під особливістю ситуації дослідники мають на увазі: зрілість та кваліфікованість підлеглих, структуру задачі, атмосферу в групі, нагальність цілей, загальнополітичні обставини тощо. Як і представники поведінкового підходу, вчені, що розробляли ситуативну теорію лідерства, вважають, що особливості поведінки лідера в різних ситуаціях можна описати за допомогою типових стилів. Але всупереч думкам своїх попередників, вони вважають, що стиль діяльності лідера не є фіксованим і пов'язаним з особистісними якостями. Навпаки, стиль лідерства гнучкий. Висококласний лідер – це той, хто здатен адекватно

адаптуватися під вимоги виробничої ситуації та підбирати найбільш ефективні сценарії поведінки.

Величезний вплив на сучасне розуміння лідерства має *транзакційна теорія* лідерства (Л. Атвотер, С. Ананд, К. Грінт, А. Кармелі, Р. Ліден, К. Харріс, А. Уїллер), що ґрунтується на понятті «транзакції» або обміну між лідером та його послідовниками [129; 147]. Згідно цієї теорії, лідерство є можливим тільки у тому випадку, коли лідер володіє ресурсами, які виявляють інтерес для послідовників. Розуміючи, що можуть отримати від лідера щось цінне, послідовники демонструють готовність жертвувати своїм часом та вкладати зусилля в реалізацію мети, поставленої лідером [128; 168]. Після того, як ресурсна зацікавленість між сторонами зменшується, закінчується й вплив лідера на послідовників. Суттєвим недоліком цієї теорії, на наш погляд, є ігнорування багатогранної природи людських стосунків між лідером та послідовниками, які не можна звести лише до ресурсного обміну.

Саме цінність та особлива магія людських відносин була покладена в основу *трансформаційної теорії* лідерства (Б. Аволіо, Б. Басс, Р. Канунго, Дж. Конгер, Дж. Коузес, Б. Познер, Р. Рігіо), що від початку створювалася як заперечення транзакційного підходу. Представники цієї теорії наполягають, що в основі позитивного лідерства лежить здатність особистості до трансформацій, які реалізуються через застосування індивідуального підходу, інтелектуального стимулювання, надихаючої мотивації, ідеалізованого впливу [131; 133]. Здатність до трансформаційного лідерства можна покращувати та розвивати через розвиток низки особистісних якостей та здібностей. Трансформаційне лідерство не є вродженим, і може бути розвиненим в особистості, яка глибоко усвідомлює, що зміни є ключовим елементом успіху [140; 152].

Поштовхом та натхненням для створення цієї теорії були нестандартні бізнес-лідери, що обираючи незвичайні шляхи розвитку своєї справи, в короткі проміжки часу досягали значних успіхів. Але, якщо для бізнесу трансформаційний підхід є логічним та природним, то в сфері державного управління або в сфері освіти він міг би призвести до хаосу. Саме цей факт привів дослідників до створення *теорії лідерства як служіння*. Розробниками цієї теорії стали Р. Грінліф, Дж. Хейл, Д. Філдс. Згідно цієї теорії, у лідера має бути

виражена природна потреба служити іншим, що згодом переростає у свідомий вибір вести за собою інших. Лідерство як служіння має на увазі переслідування інтересів послідовників [142]. Лідер, що піклується про інших, враховує інтереси та потреби своїх послідовників, зростає та розвивається, закріплюючи свою лідерську позицію [145]. Ключовим елементом такого лідерства є готовність до самопожертви заради більш високих цілей. В цьому контексті варто відзначити досить нову концепцію відповідального лідерства. Вона розроблена на початку 2000-х років дослідниками в сфері лідерства Т. Мааком та Н. Плессом [57]. В основі цієї теорії визначена проблема, яка вказує на взаємозв'язок лідерства з моральною цілісністю та веденням бізнесу в суспільстві, що глобалізується. В цій теорії визначено шляхи і методи, завдяки яким бізнес сприятиме формуванню лідерства, що характеризується моральною, внутрішньою цілісністю, соціальною і моральною відповідальністю особистості та має ґрунтуватися на морально-ціннісній базі (духовності) особистості лідера.

Вершиною ж наукової думки у вивченні лідерства є *аутентична теорія*, розроблена Б. Аволіо, У. Гарднером, А. Іглі, А. Ченом, Б. Шаміром. Ця теорія народилася у відповідь на кризу лідерства та кризу влади, яку дослідники спостерігають майже у всіх країнах світу [130]. З певних невизначених причин лідерські позиції часто обіймають люди, що не здатні до справжнього лідерства [141; 138]. Саме тому дослідники визначили основні фактори аутентичного лідерства: 1) слідування меті, що заснована на пристрасті; 2) наполегливість, що ґрунтується на самодисципліні; 3) сердечність, що ґрунтується на здатності до співпереживання, співчуття; 4) позитивні відносини з оточуючими, що засновані на відчутті єднання з іншими; 5) поведінка, що обумовлюється цінностями, а не вигодами [164, с. 399].

На перший погляд представлені підходи занадто різноспрямовані та часто описують феномени, які є протилежними за своїм змістом (наприклад, транзакційне лідерство та лідерство як служіння). Тим не менш, П. Нортхаус, проаналізувавши 65 визначень лідерства, що були сформульовані в зарубіжній психології за останні 60 років, виокремив основні підходи до пояснення лідерства, що дають можливість систематизувати більшість теорій:

1) *лідерство як феномен групових процесів*: лідер неможливий без *групи* послідовників, і завжди згадується як центр групових інтересів;

2) *лідерство як відображення особистісних характеристик*: лідер має володіти специфічним набором *особистісних якостей*, що зумовлюють його здатність вести за собою;

3) *лідерство як поведінка*: лідер володіє специфічним *стилем* розв'язання завдань та взаємодії з оточуючими, що забезпечують його здатність впливати на послідовників [159, с. 23-24].

Не дивлячись на різноманітність поглядів, можемо виокремити визначення лідерства, яке відображає результати зарубіжних досліджень. Лідерство є *процесом*, який включає в собі *вплив* лідера на послідовників, що виникає під час *групових* дій, спрямованих на досягнення спільної *мети*. Сучасні розробки зарубіжних дослідників можна охарактеризувати як інтегративні. Дослідники визнають, що феномен лідерства є досить багатограним та багато в чому залежить від сфери діяльності особистості, а отже, визначити однозначно витоки лідерства та передбачити його успішність неможливо.

В часи колишнього СРСР вивчення лідерства, як окремого явища, що може проявлятися в різних соціальних групах, проводилося науковцями в психологічному та педагогічному напрямках. При цьому лідерство розглядалося як специфічний випадок певного виду діяльності людини та аналізувалося виключно з погляду діяльнісного підходу О. Леонтьєва [54]. Така позиція дослідження дозволяла вивчати широкий спектр питань, що пов'язані з проявом лідерства як соціального феномена.

Дослідники, що займалися вивченням лідерства в психологічному напрямі, зосереджували увагу на визначенні ролей, які може виконувати лідер з огляду на різні ситуації повсякденного життя та специфіку діяльності групи, до якої лідер належить. Велика множина лідерських ролей була описана Л. Уманським, який з поміж іншого виокремлював ролі лідера-ерудита, лідера-організатора тощо. Розглядаючи особливості науково-технічних колективів, дослідник виокремлював ролі лідера-генератора ідей, лідера-знавця інформації та ін. [119, с. 38-40].

Б. Паригін порушував питання розмежування понять «лідерства» та «керівництва». Зокрема дослідник виділив сім ознак, що відрізняють лідерство від керівництва організацією:

- 1) лідер, покликаний регулювати неофіційні відносини в колективі;
- 2) лідерство народжується у мікросередовищі, в той час як керівництво є продуктом макросередовища;
- 3) лідерство виникає стихійно, на відміну від керівництва, що виникає в чітко обумовлені терміни;
- 4) лідерство менш стійке, ніж керівництво, адже залежить від готовності групи приймати лідера;
- 5) лідер має менше повноважень для покарання послідовників, ніж керівник;
- 6) рішення, що приймаються лідером, більш безпосередні;
- 7) сферою діяльності лідера є мала група [78, с. 142].

Дослідники, що вивчали сутність лідерства, працюючи в педагогічному напрямку, більш за все цікавилися вивченням лідерських ролей в контексті навчальних мікрогруп. Російський психолог М. Обозов вивчав навчальні групи, мікрогрупи та лідерство, як один із соціальних проявів, зазначаючи, що «Важливо уміти виокремити головний компонент, який взаємопов'язує учасників спільного життя і діяльності. Загальновизнано виокремлення пізнавального (інформаційного), афективного (емоційно-комунікативного), практичного (поведінкового, регулятивного) компонентів» [73, с. 36].

Окремої уваги заслуговують дослідження феномену лідерства, виконані вітчизняними психологами, що переважно зорієнтовані на дослідження організаційного та політичного лідерства. Організаційне лідерство досить широко висвітлено у працях Л. Карамушки, О. Філь. Науковці відзначають, що лідерство в сучасних організаціях – це процес цілеспрямованого, не директивного впливу на підлеглих, з метою виконання завдань для досягнення спільної цілі. При цьому акцент робиться на важливості стимулювання лідером творчого підходу. Науковці підкреслюють, що здійснення впливу в авторитарній манері, через залякування та пригнічення підлеглих може призвести тільки до краху організації [44].

З огляду на бурхливість політичного життя в Україні, багато вітчизняних дослідників розглядає феномен політичного лідерства, аналізуються психологічні особливості сучасних українських лідерів, досліджуються ознаки етичного та неетичного політичного лідерства.

Таким чином, дослідження питань, пов'язаних з лідерством зводилося до вивчення лідерських ролей, що переважно мають відношення до двох домінантних сфер соціальної дійсності – емоційної та ділової, або більш комплексних елементів групової життєдіяльності.

У вітчизняній педагогіці особлива увага приділялася вивченню процесу формування лідерських якостей у фахівців різної професійної спрямованості. На окрему увагу заслуговують фундаментальні дослідження процесу формування лідерських якостей майбутніх фахівців, здійснені Т. Гурою, С. Калашніковою, О. Романовським. Вітчизняні дослідники цієї групи працюють в загальноосвітньому тренді, орієнтуючись на інтеграцію підходів та теорій до розуміння лідерства. Першочергове завдання сучасної педагогіки вони вбачають у розробці якісної системи заходів для розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців різних профілів.

О. Романовський запропонував розглядати лідерство як трьохвекторну структуру, що включає в себе лідерство як стан (набір особистісних характеристик та моделей поведінки, що підвищують успішність особистості), лідерство як процес (вплив лідера на послідовників), лідерство як команда (міцні зв'язки між лідером та послідовниками, які забезпечують досягнення спільної мети). Основною метою лідера, дослідник вважає, досягнення гармонії між індивідуальними та груповими цілями членів команди [102]. На думку О. Романовського розвиток лідерства можливий у вищому освітньому закладі лише за рахунок синергетичного ефекту, що виникає при поєднанні традиційної професійної підготовки та різних форм творчого самовираження майбутніх фахівців [101].

Т. Гура в своїх дослідженнях приділяє особливу увагу розвитку лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця. Дослідниця виокремила дев'ять основних умов становлення та розвитку лідерського потенціалу майбутнього фахівця:

- 1) досягнення високого рівня професійної компетентності;

2) моральність, порядність, високий рівень культури майбутнього лідера;

3) орієнтація на збереження навколишнього світу та підтримання гармонійних відносин між оточуючими;

4) самодисципліна та спрямованість на саморозвиток;

5) широкий світогляд, ерудиція, професійна культура лідера;

6) наявність педагогічних знань для реалізації наставництва;

7) економічна компетентність;

8) креативність та інноваційний стиль мислення;

9) розвинена інтуїція та здатність до критичного мислення [30, с. 422-423].

С. Калашнікова зазначає, що сучасна професійна підготовка лідерів має бути суттєво допрацьована з урахуванням особливостей розвитку українського суспільства та трансформована за рахунок включення в систему підготовки управлінських кадрів технологій активного навчання, методів розвитку комунікативної компетентності тощо [41].

Підсумовуючи аналіз вітчизняних досліджень лідерства, варто зазначити, що: 1) сучасні українські вчені у своїх працях спираються на світовий досвід лідерських досліджень та застосовують елементи інтегративного підходу до розуміння лідерства; 2) серед праць українських науковців переважають прикладні дослідження, що зосереджуються на сутності та можливостях розвитку лідерства у різних сферах суспільної діяльності.

Зазначимо, що від виникнення перших теорій лідерства та в міру виникнення нових, лідерство розглядалося як явище, яке є продуктом взаємодії лідера і членів групи та нерозривно пов'язане з суспільством. Воно спрямоване на позначення відносин між лідером й послідовниками, які поєднані взаємними відносинами та прагненнями до досягнення результатів і впровадження реальних змін.

Лідерство – це міжособистісний феномен, особливий вид людської діяльності, що відрізняється від адміністративної паперової роботи і планування. Лідерство не є зовнішнім утворенням, воно виникає в процесі взаємодії між людьми природно, а не створюється для них штучно. Поняття лідерства відображає взаємини людей, і описує процес групової взаємодії при досягненні спільної мети. Підсумовуючи викладене, пропонуємо таке визначення: *лідерство є*

результатом взаємовідносин між лідером та членами групи, що здійснюють взаємні впливи і поєднані спільним прагненням до досягнення результату.

Зазначасмо, що «лідерство неможливе без *впливу*, виникаючого між людьми, які прагнуть до змін, відбиваючих загальні цілі лідера та підлеглих. Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Вплив має багато напрямів і не є одностороннім. Хоча, згідно з традиційними північноамериканськими культурними нормами, найлегше уявити лідера як людину, що робить щось значуще для підлеглих. І все ж, лідерство – це, насамперед, взаємодія» [29, с. 57].

У більшості організацій можна спостерігати, що вплив здійснюється за принципом «згори-вниз», тобто керівники впливають на підлеглих. Але механізми зворотного зв'язку дають можливість і підлеглим впливати на керівників. Залученість людей в такі взаємовідносини призводить до виникнення прагнення до постійних змін, а лідерство передбачає створення оптимальних умов для змін, а не збереження існуючого стану речей. До того ж, зміни не нав'язуються лідером, а відображають значущі для лідера і членів групи цілі та задачі. Більше того, метою таких змін є результати, до яких прагнуть і лідери, і група.

У найбільш сприятливих умовах лідерство має рівномірно розподілятися між лідером і групою. В цьому випадку члени групи отримують більш високий рівень відповідальності. Як пише Е. Понуждаєв, лідерство не можна описувати через перелік навичок й здібностей. Передусім, воно базується на рисах особистості, що є джерелом влади. До них можна віднести: амбітність, оптимізм, відвертість, сміливість, скромність. Справжній лідер знаходить можливість до прояву і тяги до роботи, і уваги до оточуючих. Видатними лідерами стають ті люди, котрі з любов'ю ставляться до своєї справи і вміють передавати цю любов іншим [94].

Однією з найбільш значущих особистісних характеристик студентської молоді є необхідна складова лідера – *лідерський потенціал*. Це сукупність таких якостей, що при визначених умовах забезпечують висунення певного члена групи на роль лідера. Так, М. Кирсанов визначає лідерський потенціал як соціально-психологічну

характеристику особистості, що повно відображає здатність людини до ефективного лідерства у певній ситуації [45, с. 26-31].

І. Дригіна, визначаючи лідерський потенціал, робить особливий акцент на внутрішньому наповненні особистості. На думку вченої, лідерський потенціал є якісною характеристикою людини, зумовленою поєднанням внутрішніх потреб, зовнішніх можливостей, особистісних цінностей, які взаємодіючи утворюють сприятливі умови для досягнення високого рівня компетентності лідера.

У структурі лідерського потенціалу дослідниця виокремлює такі компоненти:

- 1) когнітивний (пов'язаний з компетентністю лідера);
- 2) емоційно-екзистенціальний (пов'язаний з довірою, емпатією, особистою відповідальністю лідера);
- 3) діяльнісний (характеризує активність, самостійність та організаційні якості лідера);
- 4) комунікативний (міжособистісне пізнавально-професійне спілкування, взаємодія та узгодження) [34, с. 12].

У кожній особистості закладений лідерський потенціал. Але його становлення і розвиток відбувається під впливом непередбачуваних психологічних, педагогічних та соціальних факторів. Складниками лідерського потенціалу є психологічні якості, які забезпечують здатність людини вести за собою.

Зазначимо: «сучасна наука вважає, що основною складовою особистості лідера є амбітність, на другому місці – працьовитість. А далі йде низка таких якостей як ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Щоб бути лідером, людина повинна адекватно оцінювати себе і ту ідею, яку вона відстоює. Лідеру необхідно зберігати постійність, щоб група знала, чого від неї чекає лідер. Люди схильні слідувати за передбачуваною людиною, навіть якщо погляди лідера і послідовників розходяться. І навпаки, навіть при збігові поглядів люди не схильні слідувати за людиною, яка часто змінює свої погляди. Для лідера більш характерна відкритість новим ідеям, аніж їх критика. Лідери здатні піклуватися про інших і налагоджувати особисті зв'язки, руйнуючи емоційну дистанцію. Лідери вміють слухати і зрозуміти людину, надати допомогу, уникаючи непотрібних нарад та розпоряджень. Вони схильні до неконформізму і готові визнавати неконформізм інших людей, не прагнучи до того, щоб всі члени

групи мислили однаково; вони можуть сказати «ні», якщо незгода принесе користь загальній справі. Лідери руйнують традиційні кордони, виходять за межі комфортної зони, приймають на себе ризики, помиляються, але, враховуючи попередні недоліки, продовжують поступальний рух вперед. Вони встановлюють високі моральні норми, не погоджуючись з тим, щоб сліпо слідувати моральним нормам, встановленим іншими людьми. Лідерам часто доводиться переживати складні часи, оскільки прийняття ризиків і ініціація змін можуть викликати опір оточуючих.» [29, с. 59].

Визначимо складові лідерського потенціалу стосовно студента вищого освітнього закладу. Найбільш влучно функції лідера і керівника в студентських групах поєднуються при виконанні ролі старости, який з одного боку наділений певними повноваженнями, а з іншого боку – вимушений взаємодіяти з групою на принципах рівності, отже шукати підходи, застосовуючи весь спектр якостей та вмінь стихійного лідера. Такі особливі умови діяльності породжують унікальне утворення лідера-керівника. Навколо такої рольової дуальності власне і будується психологічний портрет лідера студентської групи.

Важливо проаналізувати функції, що покладаються на формального лідера в студентській групі. Вважаємо за необхідне виокремити чотири базові функції формального студентського лідера: інформаційну; контрольну; управлінську; психологічну.

Зазначимо, що «діяльність лідера студентської групи обумовлена специфічними соціально-психологічними особливостями, які визначені дуалізмом ролі формального лідера студентської групи, в якій поєднуються якості стихійного лідера та лідера-управлінця. Ці особливості співпадають з основними функціями лідера у студентському середовищі такими, як: управлінська, контрольна, інформаційна та психологічна. Підкреслимо, що особливістю ефективної діяльності лідера студентської групи є те, що його діяльність пов'язана з емоційною сферою лідерства. Тому критеріями лідерства у студентському середовищі є: вміння проаналізувати діяльність групи; наявність здатності до стратегічного передбачення з використанням творчого та нетрадиційного підходів до вирішення проблемних ситуацій в групі; вміння мотивувати людей та надихати

власним прикладом. При цьому критерії лідерства підкріплені емоційністю лідера» [100, с. 224-225].

Управлінська функція полягає в забезпеченні оперативного керування студентською групою в процесі освітньої діяльності. Контрольна функція забезпечується через підтримку відносин субординації в студентській групі. Інформаційна функція реалізується в процесі координації відносин між студентами та адміністрацією вишу, а також при забезпеченні зворотного зв'язку. Також староста групи, реалізуючи інформаційну функцію, відповідає за поширення інформації про заходи, події, накази.

Психологічна функція керівника студентської групи реалізується через підтримання гармонійного соціально-психологічного клімату в групі. Реалізація цієї функції можлива лише у випадку, якщо керівник групи володіє базовими лідерськими здібностями, і дійсно може використовувати психологічні прийоми для згуртування групи.

Аналіз наукової літератури, присвяченої вивченню змісту діяльності студентського активу у вищих освітніх закладах, дозволив виокремити додаткові функції, а саме: стратегічну, адміністративну, комунікативну, експертну, регулятивну, консультативну, виховну, дисциплінарну, представницьку, психотерапевтичну.

М. Житницький зазначає, що студентські групи можна описати не лише через загальні соціально-психологічні риси, а й через унікальні характеристики, що виникають внаслідок конкретних умов та вимог вищого освітнього закладу, а також формуються під впливом повсякденних подій студентського життя.

До таких ознак дослідник запропонував відносити:

- ступінь однорідності студентів вишу за віковими ознаками;
- ступінь єдності навчальних і виховних процесів у виші;
- рівень розвитку студентського самоврядування;
- ступінь інтенсивності комунікацій та регламентованості відносин;
- кількісна рівномірність представників різних категорій студентства;
- наявність чіткої субординації у відносинах [37, с. 27-31].

Готовність старости реалізовувати перелічені вище функції дозволяє йому зберігати лідерську позицію впродовж тривалого часу.

Адже, така позиція буде зумовлена не лише довірою з боку керівництва, а й налагодженою роботою групи, спрямованої на збереження гармонії відносин, дотримання групових норм та досягнення успіхів у навчанні. В контексті аналізу різноманітних типів групової активності доцільно навести підхід Р. Бейлза та Ф. Слейтера, що концентрувався на двох великих сферах прояву лідерства: 1) інструментальну сферу (спрямовану на вирішення завдань та досягнення цілей, пов'язаних з безпосередньою діяльністю групи); 2) емоційну сферу (має опосередковане відношення до групової цілі і переважно спрямована на забезпечення взаєморозуміння між членами групи) [165].

Відповідно до цих двох сфер розглядаються дві ролі лідера: ділового (інструментального) лідера і експресивного (емоційного) лідера. Співвідношення між цими ролями в групі залежить від специфічних особливостей групової діяльності. В студентському середовищі таке співвідношення зумовлюється орієнтованістю навчальних завдань не на групу, а на окремого студента. Саме через те, що перед групою досить рідко ставляться загальні завдання, значення інструментального лідерства є незначним. При цьому, роль експресивного лідера навпаки зростає, адже забезпечення комфортного емоційного середовища є важливим для успішного навчання. Отже, лідер студентської групи має бути передусім експресивним лідером.

Цікавою в контексті студентського лідерства є класифікація якостей сучасного харизматичного лідера, що була запропонована А. Тихоновим. Аналізуючи якості студентської молоді, дослідник виокремив: системні навички, комунікативні якості, внутрішні якості.

Під системними беруться до уваги навички управління. Староста як формальний лідер студентської групи є базовою ланкою студентського самоврядування. При цьому сам феномен самоврядування в студентському середовищі передбачає застосування членами групи методів менеджменту у своїй діяльності. Системні навички забезпечуються наявністю наступних якостей: здатності до передбачення (вміння створювати образ привабливого майбутнього, яке включає в себе досягнення конкретного результату); чутливості до нового (вміння передчувати зміни та бути готовим до них); гнучкості (здатність підбирати ефективні стратегії для кожної конкретної

ситуації); спрямованість на результат (вміння наполегливо йти до мети, незважаючи на труднощі та перешкоди).

Комунікативні якості є фундаментом, що забезпечує ефективну взаємодію лідера з послідовниками, без яких його існування неможливе. При цьому варто підкреслити, що комунікабельність особистості не дорівнює її товариськості. Комунікабельність забезпечує встановлення не стільки дружнє ставлення до членів групи, скільки робочий контакт між лідером та членами групи, а товариськість слугує для задоволення потреби лідера у спілкуванні. Комунікабельність, вміння переконувати, надихати, мотивувати є основними комунікативними якостями, що вкрай необхідні лідеріві.

Внутрішні якості є основою для механізмів формування лідерства. Вони складають той самий фундамент, на якому будуються інші навички та здібності. Ні формальний статус, ні поверхнева переконаність у наявності лідерського потенціалу не дозволять людині вести за собою інших, якщо в неї відсутня внутрішня готовність бути лідером. Така готовність забезпечується впевненістю у собі (описує базове самовідчуття лідера); зухвалістю (описує здатність до лідерської дії); підвищеною активністю (вміння створювати нові події); високим рівнем володіння собою (стресостійкість, готовність до протистояння, витривалість, вміння конструктивно переживати негативні емоції); внутрішньою цілісністю (гармонійне поєднання перелічених вище якостей) [117, с. 23-24].

Варто зазначити, що лідеру студентської групи можуть заважати такі риси як некомунікабельність, слабка воля, нерозбірливість при виборі засобів досягнення мети.

На сьогоднішній день в науковому співтоваристві поняття «лідерська позиція» залишається слабо дослідженим.

У роботах західних дослідників поняття «лідерська позиція» та «роль лідера» ототожнюється, і розуміються як виконання певних управлінських функцій, що необхідні групі (Дж. Пфеффер, М. Райян, С. Хаслам) [160; 163]. Схоже визначення можна знайти і в працях російських науковців. Так, С. Луткін, який займався вивченням лідерської позиції педагога, визначив лідерську позицію як певні управлінські та організаційні функції, які особа виконує на запит групи, реалізуючи лідерську поведінку. Готовність же до реалізації цих функцій залежить виключно від саморозвитку та бажання бути

лідером [56]. Ми не можемо погодитися з таким підходом. Своє розуміння лідерської позиції ми базуємо на понятті внутрішньої позиції особистості, що запропонувала Л. Божович. Ґрунтуючись на працях Л. Виготського та С. Рубинштейна, дослідниця визначала внутрішню позицію, як суб'єктивне відображення того об'єктивного стану, в якому перебуває людина [13; 22; 112].

В тлумачному словникові С. Ожегова поняття «позиція» розглядається як точка зору людини на певне питання, що проявляється у світоглядних позиціях, думках та діях [75]. Схоже тлумачення можна знайти і в Новому українському тлумачному словнику, який пропонує розглядати позицію як систему поглядів особистості, що направляє її поведінку та дії [70].

Цікаво, що в зарубіжних дослідженнях не існує поняття, яке було б відповідним поняттю «лідерська позиція» у нашому розумінні. Пов'язано це в першу чергу зі значенням слова «position» (позиція), що дається англomовними тлумачними словниками як: 1) топографічне місцезнаходження; 2) положення, або статус у відношеннях; 3) ситуація; 4) точка зору; 5) пропозиція; 6) посада. Саме в останньому значенні слово «позиція» частіше за все трактується у контексті лідерства. В рамках дослідження розвитку здатності до лідерства, зарубіжні автори частіше за все використовують словотвори «лідерські навички» або «лідерські компетентності». Саме тому, при аналізі поняття «лідерська позиція» ми спираємося передусім на роботи вітчизняних дослідників.

Аналіз філософських праць засвідчує, що позиція є певним твердженням, положенням або поглядом. Таке трактування позиції є дещо вузьким та не зовсім відображає сутність прояву позиції. Більш комплексне визначення можна знайти у працях психологів. Так, на думку А. Петровського, позиція розглядається як комплекс засвоєних людиною суспільних норм та набутого досвіду, а також здатність до використання цього досвіду на практиці [74, с. 127]. У працях К. Абульханової-Славської, О. Леонтьєва, Г. Щедровицького поняття позиції ще більш конкретизується і розглядається як стійке ставлення людини до навколишнього світу, що скеровує її поведінку, діяльність й визначає напрям, характер, зміст її активності [1; 54; 124].

У педагогіці поняття позиції досліджується дещо рідше, втім, є праці присвячені цій проблемі. Аналіз досліджень І. Ісаєва, В.

Сластьоніна, Є. Шиянова, дозволяють визначити позицію, як певний комплекс когнітивних, емоційних, вольових та оцінних ставлень до навколишнього світу, що формуються в процесі життя та виступають джерелом життєвої активності особистості [115].

Близьким до поняття «позиція» є поняття «позиція особистості» або «особистісна позиція», що активно досліджуються не лише в педагогіці та психології, а й в соціології, де ототожнюється з поняттями «статус» та «роль». В педагогічній та психологічній науці особистісна позиція людини розглядається через систему уявлень, установок, переконань, поглядів, що проявляються у визначених сферах діяльності особистості. Г. Коджаспірова та А. Коджаспіров збагачують поняття особистісної позиції, вводячи в його структуру мотиви та установки, якими особистість керується в своїй діяльності [47]. Отже, в психолого-педагогічних дослідженнях встановлюється зв'язок між поглядом особистості, її мотивацією та цінностями.

У працях Л. Божович, В. М'ясищева, С. Рубінштейна позиція особистості розглядається як ціннісне ставлення людини до феноменів та явищ навколишнього світу, що знаходить своє відображення у прояві особистісних якостей та характеристик. Серед складників особистісної позиції психологи найчастіше виокремлюють інтелектуальний, емоційний, мотиваційний, поведінковий та діяльнісний [14; 67; 113].

У педагогічних дослідженнях «позиція особистості» вивчається з огляду широкого кола аспектів: критерій вихованості людини, ознака гармонійного розвитку особистості, стійка спрямованість особистості на певний тип діяльності, компонент становлення активної життєвої позиції, тощо. Аналіз робіт різних наукових галузей дозволяє нам дійти висновку, що позиція особистості є складним утворенням, що формується впродовж життя у процесі соціальної активності людини, відображається в її ціннісних ставленнях, знаходиться в процесі взаємодії з особистісними рисами та мотивами людини та визначає спрямованість і характер її діяльності.

Останнім часом проблема формування та розвитку позиції особистості привертає увагу дослідників в контексті різноманітних аспектів. Лідерська позиція в роботах вітчизняних педагогів також досліджувалася, але переважно в загальному, а не професійному контексті та вивчалася у школярів різних вікових категорій. З метою

уточнення поняття лідерської позиції майбутнього інженера наведемо деякі приклади підходів до визначення сутності та структури різних типів позицій, що розглядаються у сучасній вітчизняній педагогіці.

Проведений аналіз досліджень, присвячених науковим проблемам становлення, розвитку, формування різних видів та типів позицій дозволили нам сформулювати уявлення про сутність, структуру та прояви позиції особистості взагалі. Позиція особистості формується на рівні переконань та цінностей, впливає на розвиток особистісних якостей і рис й проявляється у діяльності особистості.

Майбутні інженери виступали об'єктом багатьох досліджень вітчизняних науковців. Найбільшу увагу науковці звертають на розвиток різних типів компетентностей майбутніх інженерів: управлінської, проектно-конструкторської, інформативної, науково-дослідної, комунікативної. Окремий інтерес викликають праці, присвячені вивченню управлінських та лідерських якостей майбутніх інженерів. Зазначимо, що особистість, яка володіє необхідним рівнем розвитку лідерських якостей та міцним лідерським потенціалом може ніколи не реалізувати їх на практиці, якщо на когнітивному, ціннісному, мотиваційному рівні не буде відчувати потребу в оволодінні лідерської позиції.

Таким чином, ми розглядаємо *лідерську позицію майбутніх інженерів* через ставлення особистості майбутнього інженера до дійсності в усіх її проявах. Формування лідерської позиції майбутнього інженера необхідно розглядати як набуття індивідом свободи, як перетворення його в суб'єкт своєї життєдіяльності. Тому доречно дати таке визначення лідерської позиції. *Лідерська позиція майбутнього інженера* – це особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив, вона ґрунтується на лідерському потенціалі особистості й формується в процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної інженерної сфери (рис. 1).



Рисунок 1 – Формування лідерської позиції

Наголосимо, що лідерська позиція особистості не є тотожною лідерському потенціалу або наявним лідерським здібностям, натомість вона формується на їх підґрунті саме в процесі успішної лідерської діяльності, що включає в себе здійснення організаційних та установчих дій при роботі з групою послідовників. При цьому особистість людини поступово звільняється від впливу зовнішнього середовища, що дозволяє їй свідомо змінювати як середовище, так і саму себе, набуваючи лідерські якості, передусім: когнітивні, комунікативні, організаційні, морально-вольові та рефлексивні уміння.

Виходячи з поняття особистості, як вищої інтерактивної системи нерозривної цілісності, слід підкреслити, що лідерська позиція вимагає цілісного підходу при своєму розгляді. Вона не може зводитися до набору окремих якостей і ознак, і повинна розглядатися в аспекті особистості в цілому.

Лідерська позиція проявляється через лідерську поведінку і діяльність. Вона обумовлюється системою цінностей, ідеалів, відображаючи характер потреб, мотивів і переконань особистості.

В структурі лідерської позиції доцільно виокремити чотири компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний та особистісний

Мотиваційно-ціннісний компонент відображає спрямованість майбутнього інженера на лідерство та успіх у професійній діяльності. Цей компонент проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії та саморозвитку в ній.

Когнітивний компонент лідерської позиції відображає знання майбутнього інженера про феномен лідерства, шляхи прояву лідерства, стилі лідерства, теорії лідерства, обмеження лідерства; розуміння значення лідерства для досягнення особистісного та професійного успіху, що забезпечує готовність до демонстрації власної лідерської позиції.

Діяльнісний компонент відображає здатність майбутнього інженера до застосування своїх знань та вмінь на практиці; а також готовність до трансформації практичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у професійній діяльності.

Особистісний компонент відображає якості людини, які необхідні для розвитку лідерської позиції. Передусім мова йде про: морально-етичні якості, амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, самостійність.

Сформована лідерська позиція майбутнього інженера є фундаментом для його розвитку та успішної професійної діяльності в динамічно мінливих умовах сучасності. Особливості професійної діяльності сучасного інженера висувають низку нових вимог до його підготовки. Потреба безперервної освіти, швидкого оволодіння знаннями і вміння їх застосувати на практиці, необхідність підтримувати досвід створення інноваційних технологій і необхідність рухатися швидше від передових досліджень науки до впровадження їх на виробництві, мобільність прийняття рішень і підвищена відповідальність за них, постійна мотивація на успіх – все це вимагає від інженера особистісних якостей, які формуються тільки в структурі його лідерської позиції. Доречно говорити про нову формацію інженерів, які необхідні не тільки для експлуатації та використання нових технологій, а й для ініціювання та управління змінами в технологічному процесі. Ознакою інженерів нової формації є наявність у них сформованої і розвиненої лідерської позиції, яка характеризується цільністю своєї структури (наявність всіх чотирьох компонентів: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний та особистісний) і цілісністю своєї структури, оскільки, кожен компонент лідерської позиції не може розглядатися окремо, а повинен розглядатися в аспекті особистості в цілому.

Сучасний розвиток суспільства вимагає від системи освіти реалізації підготовки фахівців з застосуванням компетентнісного підходу. Цей підхід зародився у західній педагогічній науці та базується на положенні про те, що ступінь відповідності випускника вимогам професії можна оцінити через наявність базових «компетентностей», складних утворень, що включають в себе знання, вміння, навички, готовність до реалізації вивченого на практиці, спрямованість до самовдосконалення тощо. І. Бех зазначає, що застосування компетентнісного підходу «відображає актуальні потреби суспільства, особливо ринку праці» [11, с. 26]. Дослідник зазначає, що на сьогодні активно досліджуються різні види компетентностей: предметно-знаннєва, професійна, організаційна, комунікативна, екологічна, політична, правова, соціальна, тощо.

Компетентнісний підхід покладається в основу реформування системи освіти в Україні, саме тому ми вважаємо за необхідне проаналізувати зв'язок феномену лідерської позиції з найбільш важливими компетентностями майбутнього інженера. Для того, щоб визначити найбільш значущі компетентності інженера, маємо проаналізувати сутність діяльності представників цієї професії. В різних наукових працях знаходимо різні визначення поняття «інженер». Частіше за все інженером називають:

- фахівця, що отримав вищу технічну освіту, та який може застосовувати теоретичні знання та практичні навички, отримані в ході навчання, для створення різноманітних об'єктів, для розробки проєктів, або забезпечення належного функціонування і розвитку техніки і технологій;
- винахідника;
- суб'єкта технічної діяльності.

Підсумовуючи наведені визначення, можемо визначити поняття «інженер» як суб'єкта технічної діяльності, що вирішує проблеми, пов'язані з проєктуванням, конструюванням, функціонуванням, а також застосуванням технік та технологій. Водночас підкреслимо, що взаємодія з технічними системами не є єдиним напрямом діяльності інженера. В ході виконання службових обов'язків фахівець інженерного профілю має спілкуватися з оточуючими для оптимальної реалізації власних задумів, ідей та цілей. Діяльність інженера тісно пов'язана з людьми, адже спроектовані інженером технічні системи,

впливають на повсякденне життя користувачів цих систем. Отже, сучасному інженеру недостатньо бути лише технічно обізнаним та інтелектуально розвиненим фахівцем, спрямованим на власний внутрішній світ. Йому необхідно глибоко розуміти сутність соціального життя, людських проблем та вміти налагоджувати конструктивний контакт з оточуючими.

Згідно Національного класифікатора професій України сучасний інженер має виконувати такі функції: проектно-конструкторську, виробничо-технологічну, організаційно-управлінську, науково-дослідну [68]. Аналізуючи основні функції інженера та знання, вміння й навички, що їх забезпечують ми можемо визначити й найбільш значущі компетентності сучасного інженера, а саме: 1) професійна компетентність, як знання, вміння та навички пов'язані з сутністю здійснення професійної діяльності; 2) соціальна компетентність як знання, вміння та навички пов'язані зі здатністю особистості до конструктивної взаємодії з іншими. Розглянемо більш докладно, ці компетентності, які є найбільш визначальними в діяльності інженера.

Особливий інтерес представляє зв'язок професійної компетентності інженера з лідерською позицією. Якщо розглядати компоненти професійної компетентності інженера, що найбільш часто згадуються в науковій літературі (проектувальний, конструкторський, організаційний та науково-дослідний), то стає очевидно, що проектувальний та конструкторський компоненти пов'язані передусім зі знаннями, вміннями та навичками технічного спеціаліста, а організаційний та науково-дослідний мають пряме відношення до лідерської позиції особистості, як здатності до постійного самовдосконалення, саморозвитку та готовності вести за собою інших.

Фахівець з розвиненою лідерською позицією має особистий досвід впливу на послідовників і не лише теоретично, а й практично розуміє як краще організувати діяльність послідовників, враховуючи їх знання та вміння, а також їх цінності та прагнення. Володіння лідерською позицією забезпечує розуміння не лише те «як» треба організовувати діяльність, а й те, до «яких наслідків» призведе той чи інший спосіб організації.

Лідерська позиція дозволяє фахівцеві усвідомлювати, що сучасний світ дуже мінливий, особливо світ технологій. Щодня

відбуваються нові відкриття, вдосконалення нових технологій. Це розуміння підштовхує інженера з розвиненою лідерською позицією до постійного саморозвитку та пошуку нової інформації про нововведення в його професійній сфері. Отже, лідерська позиція виступає в ролі спонукального фактору для розвитку науково-дослідного компоненту професійної компетентності інженера.

Ще однією значущою компетентністю інженера є соціальна компетентність. На нашу думку, соціальна компетентність не тотожна організаційному компонентові професійної компетентності. Організаційний компонент більше зосереджений на технологійчній стороні організації процесу професійної діяльності, соціальна ж компетентність особистості більшою мірою пов'язана зі здатністю фахівця гнучко адаптуватися до мінливих соціальних умов дійсності.

У сучасних наукових дослідженнях соціальна компетентність трактується через такі категорії як: комунікативність; розв'язання завдань, пов'язаних із спілкуванням; конфліктність; відповідність соціальних навичок фахівця посадовим вимогам. Соціальна компетентність є тісно пов'язаною з професійною компетентністю та соціальною зрілістю, але не тотожна їм. Соціальна компетентність – це набута в процесі діяльності, навчання та саморозвитку здатність гнучкої адаптації до мінливих умов соціальної дійсності, що включає в себе:

- психологічний компонент (розуміння психологічних особливостей людей, здатність до емпатії та співпереживання);
- рефлексивний компонент (добре розуміння власних особливостей, здатність до самоаналізу та самокорекції поведінки);
- комунікативний компонент (знання та здатність до використання прийомів налагодження та підтримання ефективної комунікації);
- конфліктологічний компонент (розуміння сутності конфліктів, етапів та закономірностей їх розвитку, здатність до конструктивного розв'язання конфліктів).

Саме компоненти соціальної компетентності пов'язані зі становленням лідерської позиції особистості. Саме розуміння себе та інших, вміння використовувати комунікативні прийоми для налагодження контактів та розв'язання конфліктів сприяють становленню лідерської позиції, яка своєю чергою стимулює і

пришвидшує розвиток професійної компетентності особистості. Таким чином, компоненти соціальної та професійної компетентностей та лідерська позиція інженера утворюють цикл взаємовпливу, який забезпечує постійний розвиток людини та підтримання високого рівня професіоналізму (рис. 2).



Рисунок 2 – Зв'язок професійної та соціальної компетентності з лідерською позицією особистості

Отже, лідерська позиція виступає в ролі компонента, що забезпечує постійний саморозвиток та самовдосконалення фахівця інженерного профілю, а також підвищує рівень його авторитету в очах послідовників. Підсумовуючи, викладене, можемо зробити такі висновки:

- в західній психології дослідження феномену лідерства продовжувалося впродовж всього XX століття, що дозволило сформулювати велику кількість теорій появи та розвитку лідерства;
- аналіз різноманітних думок науковців, щодо сутності та структури лідерства визначає, що більшість дослідників описують лідерство через терміни «вплив», «команда» та «мета»;
- дослідження лідерства у вітчизняній психології почалися наприкінці 90-х років XX століття; більшість цих досліджень

спираються на теорії та підходи до визначення лідерства, розроблені західними науковцями; найбільшу увагу вітчизняних науковців привертає організаційне лідерство, політичне лідерство та шляхи формування лідерства в процесі здобуття вищої освіти;

- лідерська позиція майбутнього інженера – є в певному сенсі новим поняттям для вітчизняної педагогіки, воно відображає усвідомлення особистістю важливості реалізації лідерського потенціалу у конкретній діяльності і потребує особливого дослідження; основними компонентами лідерської позиції майбутнього інженера є: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісний.

- у сучасній науці та практиці прийнято розглядати відповідність фахівця професійним вимогам в термінах компетентностей; з огляду на специфіку інженерної діяльності найбільше значення для забезпечення успішності інженера в сучасних умовах мають професійна та соціальна компетентність;

- тільки в структурі лідерської позиції інженера формуються особистісні якості, що дозволяють сучасному інженерові бути відповідним до викликів сучасності.

1.2 Системний підхід до організації підготовки майбутніх лідерів

Надзвичайно складна суспільно-політична, соціально-економічна і духовно-культурна ситуація, яка сьогодні склалася в Україні, вимагає невідкладної організації підготовки принципово нової генерації лідерів і національної патріотичної еліти буквально для всіх сфер суспільного життя. Це мають бути люди з приманною їм високою фаховою і соціальною компетентністю, чіткими морально-етичними принципами і переконаннями, громадянською зрілістю і глибоким розумінням особистої відповідальності за стан справ в державі і долю народу. Однак проблему організації такої підготовки ускладнює відсутність, *по-перше*, досвіду цілеспрямованої діяльності системи освіти з виявлення потенційних лідерів і наступного ефективного розвитку їхніх специфічно лідерських особистісних рис і якостей. *По-друге*, розв'язання цієї проблеми ускладнює й недостатнє розуміння важливості потреби в еліті та лідерах, що формується в суспільній свідомості. *По-третє*, посилення недовіри широких мас населення до

влади поступово трансформується в певне послаблення почуття патріотизму. Переконливим свідченням справедливості цієї тези є відверте прагнення молоді, в тому числі, на жаль, і потенційних лідерів, виїжджати за кордон для отримання освіти, а згодом і престижної добре оплачуваної роботи за отриманою спеціальністю. Системний характер порушеної проблеми вимагає для її успішного розв'язання і системного підходу до організації ефективної системи цільової підготовки лідерів, яка б забезпечувала поєднання високого рівня їхньої професійної і соціальної компетентності з усвідомленням ними своєї суспільної місії та з прагненням і готовністю плідно застосовувати свої знання, уміння і досвід на благо рідної країни та її народу.

Зв'язок цієї проблеми з важливими актуальними теоретичними і прикладними завданнями безпосередньо впливає з самої її сутності. Адже дійсно, через надзвичайну складність, суперечливість і високу відповідальність характеру та змісту підготовки лідерів її організація зі всією необхідністю вимагає системного підходу. Його ж реалізація повинна ґрунтуватися на чітких і надійних теоретичних і логіко-методологічних положеннях. Тому вже самі підходи до розв'язання цієї проблеми тією чи іншою мірою мають вносити певний вклад у розвиток і теорії лідерства, і в теоретичні аспекти виявлення потенційних лідерів та наступної їх цільової підготовки.

Разом з тим, сама по собі ця підготовка має суто практичні завдання й цілі і тому має розглядатися як один із специфічних різновидів психолого-педагогічної діяльності. І у цьому сенсі проблема організації підготовки лідерів виявляється тісно пов'язаною з системним вибором раціональних методів і способів, прийомів і педагогічних технологій, адекватних цілям та очікуваним результатам. Адже як професійна підготовка лідерів, так і їхній особистісний розвиток перш за все мають бути спрямовані на їх майбутню практичну діяльність, в якій і реалізуватимуться результати підготовки.

Аналіз останніх досліджень з проблеми переконливо свідчить як про її актуальність, так і про істотну теоретичну і практичну значущість. У цьому можна впевнитися, знайомлячись з результатами досліджень таких вчених, як В. Бабаєв, Г. Балан, О. Бандурка, Б. Басс, С. Бука, С. Завєтний, С. Калашнікова, В. Мороз, О. Нестуля, О.

Романовський, С. Філонович, Холта Сеппо, М. Чепига та інші. В їхніх публікаціях висвітлюються різні аспекти складного й надзвичайно цікавого феномену лідерства. Наприклад, Е. Шейн аналізує взаємозв'язки між лідерством та організаційною культурою в групі. Важливі питання трансформаційного лідерства досліджують Б. Басс (B.M. Bass) та Р. Ріджіо (R.E. Riggio) [133]. З філософських позицій розглядають особливості креативного лідерства П. Кассе (P. Casse) і П. Г. Клаудель (P.G. Claudel) [137]. Значна кількість публікацій присвячена дослідженню політичного лідерства (Ж. Блондель, В. Карасьов, І. Шаблінський, В. Шеклтон та інші). Істотний інтерес викликають роботи з емоційного лідерства. Тут прикладом може слугувати роботи Д. Гоулмана, Г. Бояциса і Е. Маккі, які послідовно проводять думку про те, що завдяки своєму цілеспрямованому впливу лідери, пробуджуючи в людях позитивні емоції, розкривають в них їхні найкращі особистісні риси і якості [26]. Д. Пір впевнений, що ефективність і сила впливу лідера визначаються масштабом особистостей тих, хто йде за ним.

Переважає більшість дослідників впевнені, що визначальною характеристикою лідера виступає його харизма. Сутність феномену харизми як джерела М. Гантер детально проаналізував ще в 1979 році й виявив, що вона породжує його здатність здійснювати на людей сильний вплив завдяки своїм особистісним якостям і стилю керівництва [144]. Особливості харизматичного лідерства та їх прояв в організації розглядають Дж. Конже і Р. Канунго [140].

За словами С. Заветного, О. Пономарьова та С. Пазиніча, «висока професійна компетентність у поєднанні з яскраво вираженими природними якостями людини, серед яких особливо важливу роль відіграють її комунікативні та організаторські здібності, поступово трансформуються у потребу самовираження, максимальне задоволення якої і проявляється у лідерстві» [39, С. 141].

Окрему і вкрай важливу проблематику, як з позицій теорії лідерства, так і з практичної значущості складають публікації з питань, пов'язаних з цільовою підготовкою лідерів. Вони включають можливість виявлення потенційних лідерів та розробку і послідовне використання відповідного надійного і валідного психолого-педагогічного інструментарію. Однак чи не центральне місце в цій проблематиці посідає системна організація підготовки лідерів та

розвиток їхнього особистісного, насамперед, суто лідерського потенціалу.

Так, І. Пінтосевич та В. Воронов впевнені в реальній можливості виховання і самовиховання лідера, в можливості розвитку лідерських рис і якостей [87]. Важливі теоретичні і прикладні питання розвитку лідерського потенціалу розглядають О. Романовський, Т. Гура та А. Книш [107]. Є. Балджи та О. Паламарчук аналізують особливості особистісного та професійного розвитку сучасного викладача-лідера. Досить велика кількість публікацій присвячена розвитку лідерства для державного управління. Тут можна назвати таких авторів, як В. Бабаєв, Є. Драгомірова, М. Кушнір, С. Марова, О. Нестуля, В. Стадник та інші. Істотну увагу дослідників привертають і проблеми підготовки лідерів для бізнесу. В Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ») у вересні 2017 року було проведено спеціальну міжнародну наукову конференцію «Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій», безпосередньо присвячену проблемам організації підготовки харизматичних лідерів.

Разом з тим, було б неправильно вважати, що дослідження проблем лідерства майже вичерпані. Динамічний характер сьогодення і його виразно інноваційна спрямованість змінюють сутність соціальних потреб в лідерах та висувають нові суспільні вимоги до професіоналізму лідерів та до їхніх професійно і соціально значущих особистісних рис і якостей. А це, у свою чергу, зумовлює необхідність як поглиблення відповідних досліджень, так і організації цільової підготовки лідерів, здатних максимальною мірою задовольняти суспільні потреби.

Невирішеними аспектами проблеми лишаються побудова цілісної та ефективної системи професійної підготовки лідерів, яка б передбачала їх бажаний особистісний розвиток. Мається на увазі перш за все організація цієї підготовки та вибір адекватного та достатньо ефективного психолого-педагогічного інструментарію, системне застосування якого забезпечувало б реальну можливість успішного досягнення очікуваних результатів, які б повною мірою відповідали системі заздалегідь визначених цілей.

Визначимо сутність і зміст самого поняття системного підходу. Під ним ми розуміємо такий характер методології як наукового пошуку, так і практичної діяльності, який ґрунтується на розгляді об'єкта пізнання чи діяльності як системи, тобто цілісної у своїй єдності сукупності елементів, взаємопов'язаних та взаємодіючих між собою. Стосовно власне організації підготовки лідерів системний підхід означає такий вибір цілей і адекватних їм засобів і способів організації та реалізації освітнього процесу, які б реально забезпечували успішне досягнення всієї сукупності обраних цілей. Іншими словами, які б забезпечували формування високого рівня професійної і соціальної компетентності лідерів і водночас також забезпечували високий рівень розвитку їх особистісних рис і якостей, насамперед тих, що мають характеризувати особистість саме як справжнього харизматичного лідера.

Основна мета організації цілеспрямованої підготовки лідерів впливає безпосередньо з суспільних потреб у лідерстві. Тому сама підготовка має полягати у розв'язанні системної цілісності таких трьох завдань. *По-перше*, це має бути виявлення потенційних лідерів. *По-друге*, це формування й забезпечення належного рівня їх професійної і соціальної компетентності. *По-третє*, це розвиток як професійно і соціально значущих, так і специфічно лідерських особистісних рис і якостей та формування лідерської позиції. Належної ефективності розв'язання цих завдань можна досягти тільки при застосуванні системного підходу як до організації, так і особливо до практичної реалізації цілісного освітнього процесу. Це означає: чітке бачення стратегічних цілей навчання, виховання і особистісного розвитку кожного студента, прагнення викладача у кожного з них тією чи іншою мірою розвинути лідерський потенціал та інші вкрай необхідні справжньому лідерові особистісні риси і якості. Цей підхід має орієнтувати потенційних лідерів на успішне життя й професійну діяльність відповідно до обраної ними життєвої стратегії, на їхнє належне володіння надійним арсеналом методів і засобів лідерського впливу на людей та уміння ефективно організовувати їх спільну діяльність. А це вимагає уміння надихати їх на високі цілі, вселяти в них впевненість у своїх силах, здібностях і можливостях.

Організація цільової підготовки лідерів є досить складним завданням. *По-перше*, не так просто виявити індивідуальні

психологічні риси кожного студента. Адже далеко не кожен з них виявляє довіру до педагога й відкривається перед ним. В той же час ще К. Ушинський справедливо вказував, що для того, щоб виховати учня у всіх відношеннях, його треба взяти у всіх відношеннях. Крім того, для багатьох студентів характерним є чітке резистентне ставлення до спроб педагогів вивчити їхні характери, проникнути у їхній внутрішній світ. *По-друге*, різні студенти по-різному реагують на один і той же педагогічний вплив. Це вимагає розуміння педагогом їхніх індивідуальних особливостей, а їх можна досягнути саме завдяки валідному інструментарію психолого-педагогічного впливу. Ось чому ця суперечність часто стає на заваді досягнення цілей виховання та особистісного розвитку майбутніх лідерів. *По-третє*, необхідною умовою належної підготовки лідерів виступає наявність і цілеспрямований розвиток виразних лідерських якостей, перш за все харизми, у кожного з педагогів, які задіяні в навчально-виховному процесі цієї підготовки. Але практика переконливо свідчить, що в дійсності далеко не кожен з них є справжнім лідером. Тому сила та інтенсивність їхнього психолого-педагогічного впливу на студентів виявляється різною. *Четверте*, через складну соціально-економічну ситуацію сьогодні певна частина студентів вкрай нерегулярно відвідують навчальні заняття. У кращому разі вони користуються початково-методичною літературою або дистанційними курсами. Однак для обох випадків характерна відірваність навчання від виховання, педагогічний вплив на них лишається мінімальним через відсутність безпосереднього контакту та опосередкований характер міжособистісного спілкування.

Всі подібні ситуації й вимагають системного підходу, який педагоги кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ» під керівництвом завідувача кафедри проф. О. Романовського успішно використовують в процесі організації і практичної реалізації системи підготовки фахівців та розвитку їхньої лідерської позиції. З цією метою розробляються та широко застосовуються активні методи навчання, інноваційні педагогічні технології і спеціальні тренінги. Студенти отримують можливість розвинути у себе такі істотні риси і якості лідера, які ми певною мірою запозичили з дослідження Дж. Коузеса та Б. Познера «Виклики лідерства», наповнивши їх зміст конкретикою.

По-перше, у будь-якій ситуації слід мати власну сміливу позицію, що передбачає здатність знаходити можливості, експериментувати і ризикувати заради досягнення визначеної мети. Для цього ми визнаємо право студента на помилку, але вимагаємо пошуку ним шляхів і способів її виправлення. *По-друге*, треба вміти формувати спільне з персоналом бачення цілей, що буде надзвичайно важливим і корисним для нього в майбутній командній діяльності. Це означає як уміння самому уявляти майбутнє, так і активно залучати людей до спільної справи. Ця здатність розвивається завдяки системному застосуванню в освітньому процесі ділових та рольових ігор і аналізу проблемних ситуацій.

По-третє, необхідно навчитися давати змогу діяти іншим, що означає здатність стимулювання співпраці, підтримання ініціативи та використання такої ефективної управлінської технології, як делегування повноважень та підтримання виконавців. Розвитку у майбутніх лідерів такої здатності активно сприяє системне застосування методів ігрового проектування та інших методів командної діяльності. *Четверте*, для лідера надзвичайно важливо навчитися моделювати шляхи, засоби і способи досягнення цілей. Тому, з одного боку, він має показувати приклад і бути взірцем для своїх прихильників і послідовників, а з іншого боку, планувати окремі маленькі перемоги. Для розвитку цієї риси доцільно розробляти й застосовувати систему заохочень, прищеплюючи студентам, разом з тим, позитивне мислення. *По-п'яте*, однією з визначальних здібностей лідера має бути уміння надихати до діяльності та успіху інших людей, вселяти в них впевненість. Для цього він повинен визнавати значущість праці кожної окремої людини для загального успіху команди і обов'язково відзначати досягнення кожного з членів команди, дякуючи їм за роботу. Формуванню і розвитку такої риси поведінки потенційного лідера як усталеної звички істотною мірою сприяє використання ділових та рольових ігор, впровадження методу кейсів.

Як свідчить освітня практика, успішний розвиток розглянутих рис і здатностей чи принаймні значної частини з них можна забезпечити при викладанні будь-якої навчальної дисципліни. Особливо успішно і ефективно це завдання виконується в процесі вивчення психолого-педагогічних і соціально-гуманітарних дисциплін

взагалі. Для цього педагог повинен чітко визначати виховні й розвиткові цілі, які можуть бути досягнуті при розгляді тієї чи іншої теми навчального курсу, а також визначити ті шляхи і засоби, способи і прийоми, використання яких спрямоване на розв'язання вказаного завдання. При цьому вкрай важливо, щоб це використання було непомітним для студентів і ненав'язливим та здійснювалося в емоційно сприятливій для них атмосфері на загальному тлі навчально-пізнавальної діяльності.

Системний підхід до організації цілеспрямованої підготовки лідерів в системі вищої школи має передбачати взаємопов'язані зусилля викладачів буквально всіх навчальних дисциплін на основі цілісної сукупності цілей і завдань цієї підготовки та на основі єдиної системи логіко-методологічних принципів. Це означає забезпечення чітко продуманої єдності цілей, змісту і характеру навчання і виховання, особистісного розвитку і соціалізації студентів. Для успішного розв'язання цих завдань необхідний належний рівень психолого-педагогічної компетентності викладачів та розвинені їхні власні лідерські риси і якості. І, безумовно, їм має бути притаманна чітка психологічна спрямованість на педагогічну діяльність та чітке її ціннісне сприйняття. Адже лише у такому разі вона не тільки буде успішною, але й приносить глибоке задоволення педагогові і студентам.

Вважаємо за необхідне дещо більш детально зупинитися на основних аспектах системного підходу до організації цільової підготовки лідерів, які дозволяють задовольнити високі суспільні вимоги до лідерів і особистісного їх розвитку, які б активно сприяли науково-технічному і соціальному прогресу, досягненню суспільної злагоди й реалізації креативних здібностей кожної людини, зростанню добробуту населення й могутності країни.

У цільовому аспекті ці вимоги конкретизуються у завдання педагога формувати зі студента харизматичного і компетентного лідера, яким є і має бути сам педагог. Адже добре відомо, що особистість може виховати тільки Особистість. Також цілком очевидно, що й лідера може сформувати тільки справжній Лідер. Це зовсім не означає, що педагог має обіймати якусь ту чи іншу керівну посаду. Головне полягає в його активній життєвій позиції та у його прагненні й здатності позитивно впливати на своє оточення. Структура

самих цілей підготовки лідерів повинна передбачати не тільки стратегічні, кінцеві цілі, а й проміжні, що допомагало б контролювати їх досягнення.

У змістовному аспекті системність підготовки лідерів означає таку організацію освітнього процесу, яка б передбачала не просто чітко визначений зміст цієї підготовки, а й зацікавленість студентів у його оволодінні, активізацію мотивації їхньої навчально-пізнавальної діяльності й цілеспрямований розвиток лідерських якостей. Тому зміст підготовки має включати практичні заняття з формування у потенційних лідерів сталих навичок аналізу проблемних ситуацій, підготовки і прийняття рішень по їх успішному розв'язанню, оволодіння технологіями впливу на персонал та управління ним, а також делегування повноважень, підготовки і проведення ділових нарад і ведення переговорів.

У функціональному аспекті організація підготовки лідерів означає, що в загальній системі завдань цієї підготовки крім її безпосередніх цілей слід передбачати водночас виконання також певної сукупності специфічних функцій. *Світоглядна функція* полягає у формуванні у студентів чітких світоглядних позицій. *Методологічна функція* призначена для вироблення у них найбільш загальних ідей і принципів діяльності, які забезпечують її належну ефективність. *Аналітична функція* допомагає розвинути здатність системного аналізу складних ситуацій та розробки адекватних рішень для їх успішного розв'язання. *Критична функція* сприяє розвитку критичного ставлення до дійсності, до прийнятих стереотипів і цінностей і пошуку інноваційних рішень. Нарешті, *загальнокультурна функція* істотно підвищує особистісний авторитет лідера та ефективність його впливу на людей.

Разом з цим системна організація підготовки лідерів має передбачати і наявність своєрідного надзавдання. Його сенс полягає в тому, щоб студенти не просто засвоїли певну систему знань та розвинули необхідну сукупність рис і здібностей, але й щоб отримані ними знання, уміння й навички, їхні здібності й творчий потенціал ефективно використовувалися ними в життєвій практиці та у професійній діяльності. Саме орієнтація освітнього процесу підготовки лідерів на це надзавдання може забезпечити бажану ефективність їхньої підготовки, яка б відповідала потребам нашого суспільства в

лідерах, здатних успішно подолати ту глибоку і тривалу кризу, яку переживає сьогодні Україна. Така висока значущість ефективної підготовки лідерів висуває її на рівень загальнодержавної проблеми й підвищує відповідальність вищої школи.

Висновки, що випливають з викладеного матеріалу, можна звести до наступних положень. *По-перше*, у зв'язку з ускладненням умов суспільного життя істотно зростає роль лідерства як важливого соціального феномену. Адже потреба в лідерах зумовлена не тільки їхнім організуючим впливом на людей, але й позитивним соціально-психологічним кліматом, у формуванні якого їм належить визначальний внесок. *По-друге*, для ефективної реалізації свого потенціалу здібностей лідерам вже недостатньо тільки природних здібностей. Тому важливим завданням системи освіти, насамперед вищої школи, постає виявлення потенційних лідерів та організація наступного цілеспрямованого їх професійного та особистісного розвитку. *По-третє*, для забезпечення успішного розв'язання цих завдань вкрай необхідним стає використання системного підходу до підготовки лідерів, який передбачає цілісну єдність педагогічних дій з навчання й виховання, особистісного розвитку та соціалізації майбутніх лідерів. *Четверте*, реалізація системного підходу до організації підготовки майбутніх лідерів вимагає від системи освіти узгодження цілей, дій та характеру педагогічного впливу на студентів з боку викладачів всіх навчальних дисциплін. Це узгодження має ґрунтуватися на єдності світоглядних позицій та методологічних принципів організації та здійснення цілісного навчально-виховного процесу.

1.3 Особливості розвитку лідерського потенціалу студента в умовах інформаційного суспільства

У сучасному інформаційному світі проблема забезпечення якісної вищої освіти набуває все більшої гостроти. З одного боку, у системі освіти відбуваються докорінні зміни, пов'язані із використанням інформаційних технологій, доступністю для широких верств населення результатів наукових досліджень та різноманітної навчальної інформації, електронної літератури, відеолекцій тощо. З іншого боку, викладачі та вчені відзначають, що загальною тенденцією

освіти у різних країнах стає так звана «інфляція оцінок». Тобто декілька десятиліть тому рівень знань, за який студенти сьогодні отримують чотири або п'ять, був би недостатнім для успішного навчання.

У той же час в умовах інформаційного суспільства розвиток лідерського потенціалу для студентів має бути пов'язаний у тому числі з інтелектуальним лідерством, яке проявляється не тільки у прагненні до наукової роботи, але й у професійній спрямованості. Професіоналізм, майстерність, досягнення успіху у будь-якій сфері вимагає певних інтелектуальних якостей. Отже, у цьому випадку мова йде про глибокі знання, широку ерудицію, критичні уміння, прагнення до особистісного і професійного зростання, інтелектуальної роботи, науково-го пізнання світу студента.

Важливими є розвинуте почуття особистої відповідальності за результати свого навчання, усвідомлення необхідності працювати над собою протягом всього життя. Цінність отримання освіти, у тому числі вищої освіти, у суспільстві та зокрема серед молоді – є досить значущою. У нашій країні традиційно має місце великий обсяг охоплення загальною середньою освітою населення. Значна кількість випускників шкіл продовжує навчатися у вищих освітніх закладах.

У той же час лишаються питання до якості знань молоді та старшого покоління в сучасній Україні.

Засмучують дані інтелектуального моніторингу серед школярів та студентів Л. Ясюкової, за якими менше 20 % досліджуваних володіють понятійним мисленням. Вона ж наводить і дані психолога Л. Векслера, який працював у різних країнах світу. Згідно результатів його досліджень біля 70 % дорослих також не володіють понятійним мисленням: «узагальнюють від приватного до приватного, а не за істотною ознакою, не бачать причинно-наслідкові зв'язки». Л. Ясюкова наголошує, що розрив між розумними та дурними у сучасному світі збільшується [127].

Отже, у сучасному суспільстві для деякої частини населення отримання освіти та отримання знань – значні, важливі цінності. Але для іншої – ці цінності не пов'язані між собою: прагнучи отримати вищу освіту, вони не завжди бажають напружено працювати над складними завданнями, максимально поглиблюючи знання. З однієї сторони, ми спостерігаємо тенденцію масовізації освіти. З іншого боку, викликає занепокоєння якість знань та рівень загальної освіченості громадян.

Така ситуація не є характерною тільки для нашої країни. Е. Графтон наводить приклад дослідження у американських університетах. Як він зазначає, «величезна кількість студентів приходять до університету, не відчувачи особливого інтересу до своїх навчальних курсів... У підсумку для більшості з них університет – це не знання та вміння, а документ про освіту, диплом, що означає можливість влаштуватися на роботу» [28, с. 277]. Спостерігаючи українських студентів, також можна відзначити, що поверховість, бажання докласти мінімум зусиль та отримати оцінку, «закрити» сесію, завершити навчання – є характерним для деяких із них. Ми можемо повторити за Е. Графтоном, що для значної кількості наших студентів метою навчання є не знання та уміння, а диплом про вищу освіту.

Цікаво, що така тенденція спостерігається саме в епоху інформатизації суспільства, і більшість студентів проводить значну частину свого часу в мережі Інтернет, що є майже невичерпним джерелом інформації. Проте дослідники, що аналізують сучасне суспільство та тенденції його розвитку (А. Барт, О. Бурякова, Т. Розак, Г. Шиллер та ін.) відзначають, що інформаційна революція сучасності зовсім не сприяє знаннєвій, а, навпаки, перешкоджає їй. Тобто збільшення інформації зовсім не призводить до зростання знань. Як пише О. Бурякова, «інформаційний шум» стає основною перешкодою на шляху до продукування нових знань. На сьогодні основною проблемою є не брак інформації, а її надлишок, негативний вплив якого відбивається як на рівні суспільної свідомості, так і індивідуальної. Неструктурованість, суперечливість, фрагментарність перманентного інформаційного потоку, що обривається на свідомість людей, сприяє формуванню настільки ж суперечливої і фрагментарної картини світу» [17, с. 6]. Більш того, у деяких працях [12; 17; 55] та ін. вказується, що в інформаційному суспільстві відбувається втрата цінності знання (у значенні, прийнятому в науці).

Ж.-Ф. Ліотар наголошував, що знання не в науці і не в пізнанні, що знання – це не наука в суспільстві постмодерну [55].

Ж. Бодрийяр зазначає, що «інформація – не знання, а те, що змушує знати», з точки зору понять «інформація» та «знання» він вказує, що «відбувається лише підміна одного слова іншим» і «надлишок знань байдуже розсіюється» [12].

О. Бурякова, аналізуючи праці постмодерністів, робить висновок, що «розвиток сучасних інформаційних технологій не привів до розгортання знаннєвої революції, він породив особливу знакову реальність, що складається з безперервного потоку симулякрів, який людина не пізнає або розуміє, а на який емоційно реагує. У створеній віртуальній реальності поверховість стає основним принципом організації індивідуальної і суспільної свідомості, а пошук істинного знання приречений на провал, оскільки його просто не існує» [17, с. 7].

І далі дослідниця зазначає, що «у підсумку, інформаційні технології поступово ведуть до віртуалізації суспільства, підміняючи дійсність символічною реальністю» [17, с. 131]. Можна зазначити, що усвідомлене «повернення» студентів зі світу переважно віртуального у реальний дозволяє усвідомити значущість наукового знання з його принципами об'єктивності, раціональності, істинності, достовірності та ін. Це має бути свідомий вибір людини на користь не стільки емоційно позитивних переживань, поверховості, розваг, скільки інтелектуальної роботи, критичного аналізу, наукового пізнання. Це важливо ще й тому, що позиція людини від особи, що «поглинає інформацію» до позиції особи, що «пізнає світ» – це крок до досягнення засобами управління та самоуправління, це «щеплення» від сліпої маніпуляції. Відповідно до ідеї «цивілізації дозвілля» Ж.Дюмазедьє, така цивілізація вже настала, і її відмінністю є поява нової соціальної групи, сенсом життя якої є дозвільна діяльність. Наслідком підвищення значущості дозвілля стає зниження цінності праці, відповідно може погіршуватись й ставлення до вищої професійної освіти та до самого себе як професіонала, який буде самореалізовуватися саме у фаховій діяльності. Однією з важливих проблем сьогодення, яку потрібно вирішити у системі освіти, є спрямованість молоді на інтелектуальну працю, на розвиток розумових здібностей, на бажання працювати із складними завданнями. В ідеальному випадку бажано було б, щоб студент не тільки глибоко вивчав обсяг інформації, що дається в аудиторії, та додаткову літературу, але й проводив самостійний пошук та осмислював інформацію, результати різноманітних досліджень, що стосуються його професії та загальної культури. Хотілося б особливо наголосити на важливості загальнокультурних знань та гуманітарної підготовки майбутніх інженерів, цінність яких наразі дискутується у суспільстві. Гуманітарна підготовка – це не тільки передача соціально-

го досвіду людства, що дуже важливо, але це й виховання людини на принципах гуманізму, це передача знань щодо функціонування суспільства та життя людини. Вища освіта не має нехтувати гуманітарною підготовкою, навчаючи тільки вузькопрофесійним технологіям. Самі поняття «вища освіта» та «університет» не відповідають такому підходу.

В. М. Жукова відзначаючи проблеми гуманітарного навчання у вищому освітньому закладі писав: «по суті справи нам говорять, що гуманітарне знання як би «по той бік» науки. Воно, звичайно, як би з одного боку, визнається, але з іншого – тут же заперечується, і в кращому випадку до нього починають ставитись як до якоїсь неповноцінної науки» [38 с. 31]. Останнє твердження особливо гостро характеризує ставлення деяких представників інженерно-технічної наукової спільноти до гуманітарного знання.

Важливим для професійної підготовки сучасного фахівця інженерного профілю є блок соціально-гуманітарних дисциплін, який дозволяє не тільки розвинути широкий кругозір та ерудицію студента, але й відповідає за формування комунікативної, соціальної компетенції, розвиває креативне мислення, розуміння суспільних процесів та їх закономірностей. Формує здатність переконувати, аргументувати, розуміти іншу людину, ефективно взаємодіяти, керувати колективом. В решті решт, захищає від маніпуляції та розвиває критичний аналіз процесів, що відбуваються у соціумі та між людьми.

Іноземний досвід, зокрема американський, також демонструє значну увагу до гуманітарної складової підготовки майбутнього інженера. В умовах автономії університетів маємо надію, що суто прагматичний підхід не перекреслить і традиції українських вищих освітніх закладів надавати важливу гуманітарну підготовку майбутнім фахівцям інженерного профілю.

Сьогоднішня цивілізація – це й нові виклики для людства. Й знову саме гуманісти – психологи, соціологи, філософи – підіймають критичні питання сьогодишнього суспільства, пов'язані із інформатизацією, глобалізацією, комерціалізацією та іншими явищами. Гуманітарні проблеми – це проблеми, що стосуються не тільки людей певних гуманітарних професій, це проблеми, важливі для кожної людини й суспільства у цілому. І сьогоднішній інженер має бути здатним

до рефлексії свого життя, його цілей та смислів, позитивного та негативного впливу техніки та технологій на життя людей тощо.

Одне з критичних питань сьогодення, над яким мають міркувати й майбутні інженери – суперечність між приростом інформації та загальним рівнем знань у суспільстві. Як вже відзначалось вище, інформація та знання не є тотожними, і в сьогоdnішньому інформаційному суспільстві збільшується кількість людей, які більшою мірою емоційно реагують, ніж критично, глибоко осмислюють інформацію.

Завдання вищої школи, з нашої точки зору, у тому, щоб ознайомити майбутніх інженерів з цими проблемними питаннями, спрямувати на рефлексію себе як людини розумної, що має розвиватись протягом всього життя, обирати шлях напруженої інтелектуальної праці та саморозвитку. Якi ще дисципліни як не гуманітарні можуть поставити перед майбутніми інженерами складні особистісні питання, вирішувати які від нього вимагатиме сучасне життя? Цінність гуманітарного знання має усвідомлюватись кожною освіченою людиною взагалі та майбутніми інженерами зокрема.

Значну роль у розвитку навичок наукового пізнання, критичного аналізу, у розвитку позиції студента як суб'єкта, що активно пізнає світ, належить саме викладачеві. Вирішення проблеми поверхового ставлення студентів до своєї освіти, неякісного навчання можливе через успішне управління викладачами освітнім процесом та пізнавальною діяльністю студентів, через високий рівень педагогічної майстерності викладача.

Особливо важливим саме в умовах інформаційного суспільства є створення викладачами особливого інтелектуального середовища, у якому студент активно розвивається і з точки зору людини, що «пізнає світ», і з точки зору професійної компетентності, і з точки зору людяності та моральності. З цієї точки зору особливою вимогою до педагогічної майстерності стає володіння самими викладачами лідерськими якостями. Таким чином, в умовах інформаційного суспільства для належного розвитку лідерського потенціалу студентів свою істотну увагу викладачі мають спрямовувати на усвідомлення студентами самоцінності знань, осмислення інформації, інтелектуальної праці.

Особливу увагу потрібно приділити цінності гуманітарного знання, що розвиває соціальну та комунікативну компетентність сту-

дента, формує у нього критичне мислення та сприяє ствердженню гуманістичних принципів у суспільстві та у житті кожної людини.

Педагогічна майстерність і професійна культура викладача в умовах інформаційного суспільства виступають надзвичайно важливим чинником розвитку лідерського потенціалу студентів. Ця майстерність включає низку вимог до професійно та соціально значущих рис і якостей особистості педагога. Ці вимоги доцільно поділити на такі групи: професіоналізм, мотиваційно-вольові, комунікативні, особистісні якості.

Особливого значення набувають педагогічне лідерство, загальна і професійна культура викладача та його світоглядні й життєво-ціннісні позиції. Саме ці чинники виступають надійною запорукою створення певного позитивно спрямованого інтелектуального середовища у процесі навчання як визначного центру особистісного та професійного розвитку студентської молоді. Адже він відбувається під безпосередньою дією цілеспрямованого педагогічного впливу на неї.

1.4 Теоретичний аспект формування професійної індивідуальності майбутніх лідерів, у закладах вищої технічної освіти

Реформування системи вищої освіти в Україні ставить нові завдання перед науково-педагогічними працівниками щодо підготовки майбутніх фахівців у вищих освітніх закладах. На думку професора О. Г. Асмолова ключовими викликами сьогодення є виклики: невизначеності (сучасний світ – це світ багатовимірному світі), різноманітності (чим більше розвинена система тим більше різноманітності) та складності (ми ніколи не жили в такому складному та багатовимірному світі). Автор зазначає, що досвід передається новому поколінню шляхом існуючих традицій, через інструкції (освіту), опанування смислів буття. Вчений зауважує на тому, що сучасна школа повинна стати інститутом передачі мотивів та смислів, а не школою передачі знань. Відповідно, багатограний простір сучасної освіти повинен стати школою трансляції життєвих смислів. Без цього, отримати конкурентоспроможну особистість майбутнього професіонала фактично неможливо. Кожен студент, під час навчання у виші, повинен стати лідером в опануванні сучасних смислів. В цьому

аспекті, важливого значення набуває дослідження особливостей становлення професійної індивідуальності майбутнього фахівця.

У тлумачних словниках «індивідуальність» розглядається як багатозначне визначення:

1) Сукупність характерних, своєрідних рис, що відрізняють якусь людину від іншого;

2) Людина як носій особистих, характерних для нього ознак, властивостей;

3) Особистість. У психологічному словнику індивідуальність визначається як неповторність, унікальність властивостей людини.

Б. Г. Ананьєв визначає людину не тільки як відкриту систему, а й як систему «закриту», замкнуту внаслідок внутрішньої взаємозв'язку її властивостей [3]. На думку Б. Г. Ананьєва, саме в процесі практичної діяльності можна знайти можливість для об'єктивного дослідження людської індивідуальності. Якщо особистість – «вершина» всієї структури людських властивостей, то індивідуальність – це «глибина» особистості та суб'єкта діяльності. Одним з важливих індикаторів людської індивідуальності є активність творчій, творчої діяльності людини, втілення, реалізація в ній всіх величезних можливостей історичної природи людини.

Б. Г. Ананьєв першим запропонував вивчати людини як індивід, особистість, суб'єкт діяльності та індивідуальність. Його теорія розгляду індивіда як суб'єкта праці, спілкування і пізнання в генезі і розвитку спирається на відоме положення, висунуте основоположником вітчизняної педагогічної антропології К. Д. Ушинського: «Щоб виховати людину в усіх відношеннях, треба перш за все знати його в усіх відношеннях... який він є в дійсності, з усіма її слабкостями і в усій його величї, з усіма буденними, дрібними потребами і з усіма його великими духовними вимогами» [119].

О. О. Леонтьєв виділяє чотири значення наукової дефініції «індивідуальність»:

1) Індивідуальність як цілісність, неподільність (індивідуальна психологія А. Адлера, поняття індивідуальності у роботах В. С. Мерліна);

2) Індивідуальність як неповторність, унікальність, індивідуальні відмінності особистості;

3) Індивідуальність як специфічна форма буття індивідів;

4) Індивідуальність як певний рівень розвитку індивідуальної своєрідності, властивий не кожному індивіду («яскрава індивідуальність», «творча індивідуальність») [53].

Дослідженню індивідуальності, індивідуально-професійних якостей, лідерських якостей та їх роль у формуванні та розвитку професіоналізму та самоактуалізації майбутньої гуманітарно-технічної еліти присвячені праці професора, доктора педагогічних наук О. Г. Романовського. Дослідження вченого висувають на передній план питання про безперечну важливість для всебічного розвитку професіонала таких якостей, як мотивація досягнення успіху, комунікативна компетентність, розвиток лідерських якостей тощо. О. Г. Романовський вважає актуальним питання про співвідношення зусиль педагогів по формування професійної компетенції майбутніх фахівців і їх морально-етичних принципів і переконань, їх життєвих цілей і цінностей, що робить актуальним дослідження та удосконалення освітнього процесу вищої школи, як фактора формування успішного фахівця гуманітарно-технічної еліти [92, 103, 108].

Дослідженням професійно-важливих, лідерських, креативних якостей, комунікативної компетентності особистості фахівців та їх вплив на формування та розвиток їхнього професіоналізму займалась Н. В. Підбуцька. У дослідженнях автора приділяється увага особливостям формування та розвитку професійної компетенції майбутніх фахівців. У дослідженнях Н. В. Підбуцької висуваються питання про актуальність креативного мислення, винахідливості та їх особливостей, без яких складно уявити фахівця будь-якого напрямку, особливо психології. Також важливими є дослідження О. Г. Романовського, Н. В. Підбуцької та О. С. Пономарьова щодо розкриття сутності й природи конфліктів, важливості розвитку комунікативної компетентності як основи їх подолання [88; 89; 90; 108].

У наших радніших, власних дослідженнях таких понять, як «професійна ідентичність», «особистість», «індивідуальність», «професійна індивідуальність» наголошується на необхідність впровадження у освітній процесу гуманістичної парадигми не лише у гуманітарно-суспільні предмети, а й математичні, природничо-наукові та професійно-спрямовані предмети, що приділяє увагу особливостям кожного учасника освітнього процесу і закладає основи розвитку їх

особистості та індивідуальності; переорієнтація освіти з предметно-змістового принципу навчання основ наук на вивчення цілісної картини світу сприяє формуванню у учнівської та студентської молоді гуманітарного та системного мислення [120; 121; 122; 139].

Вітчизняні вчені, досліджуючи «індивідуальність», вказували на такі характеристики даного поняття, як: єдність, унікальність, особливість, без врахування яких неможливо вірно її зрозуміти, але які самі по собі ще не утворюють поняття «індивідуальність». Аналіз сучасних досліджень дає підставу доповнити дану характеристику ще одним поняттям – неповторність. Але самотійно це поняття не може виступати, як змістоутворюючим фактором індивідуальності. Схожі ознаки людини не сприймаються як її індивідуальність. Визначення таких понять необхідне, оскільки дає більш чітке та сформоване уявлення про досліджуване явище, виявити спільні та відмінні риси з іншими близькими за значенням поняттями. Однак вони не дають можливості розкрити внутрішню структуру, пояснити загальні механізми функціонування та розвитку, визначити місце індивідуальності в структурі суспільства. Завданням науки є пошук сенсів, проявів та визначень індивідуальності, як цілісної характеристики.

Більшість вчених сходяться у думці, що індивідуальність – це не сукупність певних властивостей людини або їх окремих частин. Поняття індивідуальності відображає, уособлює цілісне об'єднання багатьох характеристик конкретної людини, які і роблять її індивідуальністю. Провідний у науці комплексний підхід стверджує, що слід розглядати таку складну систему, як людина, не у окремих елементах та особливостях, а у контексті особливостей цілісної структури. Таким чином, індивідуальність людини характеризується способом і формою взаємозв'язку окремих елементів і властивостей в загальній структурі особистості.

У науці досить нечітко і суперечливо трактується поняття індивідуальності, з метою надання цьому питанню більшої чіткості необхідно виявити співвідношень понять «індивід – особистість – індивідуальність».

Людина це сукупність не тільки біологічних ознак таких, як: прямоходіння, наявність пристосованих до праці рук, високорозвинений мозок, особливі морфологічні ознаки та особливого

генетичного коду. Невід'ємною частиною людини, є соціальний аспект, тобто людина є носієм свідомості, що є суспільним продуктом. Тільки в суспільстві і завдячуючи взаємодії з ним відбувається розвиток біологічних можливостей людини, формування свідомості, самосвідомості та механізмів саморегуляції. Взаємодія біологічної і соціальної сторони людської сутності забезпечує психологічний результат: у людини розвивається когнітивна, емоційно-волова, мотиваційна та діяльнісна сфери. Усі ці аспекти (біологічний, соціальний і психологічний) рівномірно представлені у понятті «людина».

Підкреслюючи біологічно зумовлену належність новонародженої дитини і дорослої людини саме до людського роду та відрізнити їх від тварин, використовують поняття «індивід» як протилежне поняттю особини тварини. Індивід – це людська біологічна основа розвитку особистості у певних соціальних умовах. Якості індивіду, тобто притаманні людині властивості, анатомо-фізіологічні передумови, закладають основи формування особистості.

Досліджуючи поняття індивідуальність у контексті різноманітних теорій та концепцій, слід звернути увагу на змістовність такого поняття, як «індивідуальність особистості». Розвиток особистості невід'ємно зав'язаний з появою нових психологічних якостей, властивостей – новоутворень. Проте диференціація понять, які характеризують особистість, а які – індивідуальність, розглянута недостатньо чітко.

«Особистість» у переважній більшості досліджень розглядають, як уособлення соціальних якостей та рис людини, наявність яких забезпечується персоніфікованими суспільними зв'язками (К. О. Абульханова-Славська, Л. І. Анциферова, Л. С. Виготський, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко, К. К. Платонов, Б. М. Теплов та ін.). Цінність за значущість цих зв'язків можливо визначити лише через вияви та у формі індивідуальності. Власне індивідуальне «Я» складає основу та внутрішнє ядро особистості. Індивідуальні властивості особистості – це та глибина особистості, якою вимірюється її здатність в подальшому набувати рис суб'єкта діяльності. Так, індивідуальність виступає сутнісною рисою, що характеризує взаємодію особистості і її діяльності. Такий висновок має безпосереднє відношення для даного дослідження, оскільки йде мова про взаємодію особистості студента з

професійно-навчальною діяльністю. Результатом такої взаємодії є професійна, фахова підготовка фахівця і виникнення особливого психологічного новоутворення особистості – професійна індивідуальність.

Деякі автори визначають особистість як системну властивість індивіда, що формується в спільній діяльності і спілкуванні. Є й інші тлумачення цього поняття, але всі вони сходяться в одному: поняття «особистість» характеризує людину як соціальну істоту.

Проте, людина – це не лише індивід та особистість, але і носій свідомості, суб'єкт діяльності, що виробляє матеріальні і духовні цінності. Структура людини як суб'єкта діяльності утворюється з певних властивостей індивіда і особистості, які відповідають предмету і засобам діяльності (В. О. Аверін). Саме категорія «суб'єкт» означає вищий рівень розвитку особистості. Особистість стає індивідуальністю, досягаючи максимального рівня своєї неповторності, а суб'єктом вона стає, досягаючи оптимального рівня розвитку своєї людяності, етичності (С. Л. Рубінштейн). Дослідження різноманітних джерел показує, що індивідуальність варто розглядати як результат онтогенезу людини. Сформовані установки та цінності в процесі соціалізації набувають важливого місця у особистій сфері людини.

Отже індивідуальність – це особлива форма існування людини в суспільстві, в рамках якої вона живе і діє як автономна та неповторна система. Таким чином людина зберігає власну цілісність та неповторність в умовах неперервних внутрішніх і зовнішніх змін. Індивідуальність зумовлює та надає можливість людині регулювати себе, постійно розвиватися та самовдосконалюватися. Таке наукове узагальнення поглядів вчених на індивідуальність людини наближує нас до більш глибокого розуміння і вивчення професійної індивідуальності майбутнього фахівця гуманітарної спеціальності, що одним із завдань даного дипломного дослідження.

Таким чином, кожен людський індивід має можливості стати особистістю, індивідуальністю та розвиватися до рівня унікальності. Реалізація цих можливостей людиною відбудеться за умов прояву себе суб'єктом життєдіяльності і саморозвитку.

Відповідно, людина являє собою багатогранне явище, що поєднує в собі суспільні відносини, природна істота, суб'єкт

діяльності, витвір культури. Власно індивідуальність особистості відображає етнічну самосвідомість, приналежність до певної культурно-історичної і національної спільноти. Поняття індивідуальності людини розкриває його як певну цілісність в єдності одиничних, особливих, і загальних, біологічних і соціально-історичних властивостей і утворює його як конкретного індивіда.

Питання введення в дослідження термінів, що розкривають сутність понять «діяльність» і «особистість» та їх взаємозв'язок, безпосередньо зв'язані з науковими працями С. Л. Рубінштейна і О. М. Леонтьєва. У працях С. Л. Рубінштейна зміст і розвиток діяльності розкривається в аспектах особистісного фактору. Зв'язок структурних компонентів діяльності з особистісним потенціалом людини простежується вченим за проявами активності суб'єкта в системі суспільних відносин. Саме людина як суб'єкт діяльності є творцем власної долі, а її діяльність завжди має зміст і індивідуальні форми реалізації [54;114].

В психологічній науці визначено основні характеристики діяльності – предметність і суб'єктність. Предметність діяльності виражається у тому, що об'єкти зовнішнього світу не впливають на суб'єкта безпосередньо. Вони мають бути перетвореними в процесі діяльності. Суб'єктність діяльності виражається в тому, що в її суб'єкта діють психічні образи, зв'язані з минулим досвідом, потребами, установками, емоціями, цілями і мотивами. Ними ж визначається спрямованість і вибірковість діяльності. Безпосередньо для людини, суб'єктність діяльності визначається значимістю «для себе», що надається мотивами, різними подіями, вчинками і діями.

О. М. Леонтьєву належить загальне формування терміну «діяльність» у психологічній науці. Вченим визначено структуру діяльності і її морфологічний об'єкт, який складає психічна діяльність людини. О. М. Леонтьєв відмічає, що «процеси навчання і виховання людини і засвоєння цінностей матеріальної і духовної культури здійснюється як результат діяльності людини» [54]. Остання позиція О.М.Леонтьєва і позиція С.Л.Рубінштейна про психічну діяльність людини в цілісному змісті її діяльності набуває особливого значення в дослідженні професійної індивідуальності майбутніх фахівців технічних спеціальностей. Як вихідне поняття, діяльність набуває видової своєрідності у певних ситуаціях прояву активності людини. В

зв'язку з цим виникає потреба дослідження специфіки прояву професійної діяльності особистості, педагогічної діяльності, зокрема, професійно-навчальної діяльності студентів. Таке наукове дослідження необхідне для обґрунтування наших позицій щодо проблеми професійної індивідуальності.

Г. С. Костюк зробив великий внесок у дослідження розвитку особистості. Цінним у працях вченого є вихідна позиція про динамічний зв'язок процесів інтеріоризації та екстеріоризації як перетворення внутрішнього у зовнішнє. Такий результативний динамічний зв'язок забезпечується структурними компонентами діяльності. Вченим виділено наступні особливості розвитку особистості: усвідомлення цілей, наявність мотивів, предметів, способів дій і операцій; спілкування, проміжні і кінцеві результати. У взаємодії таких складових криється успішність або неуспішність переходу внутрішнього змісту у зовнішній прояв [49].

Науково підтверджено той факт, що діяльність, як суто людський вид активності, набуває своєрідності у різноманітних сферах її реалізації. Саме тому зміст нашого дослідження складає розкриття специфіки конкретного прояву активності людини у навчально-професійній, професійній та педагогічній діяльності.

Діяльність, у контексті професійної діяльності, розглядається як форму взаємовідносин людини з навколишнім оточенням та предметним світом. Професійна діяльність у сучасних наукових теоріях визначилася як соціально значуща діяльність. Виконання такої діяльності вимагає спеціальних знань, умінь, навичок і, безумовно, визначених якостей та індивідуальних властивостей особистості, що її здійснює.

Класифікації професійної діяльності, які зроблені науковцями, обумовлені метою, предметом, змістом, засобами та умовами самої праці. Співвідношення різних видів праці з фаховими вимогами до її суб'єкта утворює поняття «професія». В понятті «професія» розкривається певний вид діяльності людини. Вважається, що людина оволодіває професією в результаті засвоєння теоретичних знань, практичних навичок, фахової підготовки і досвіду роботи.

Поняття «професія» і «індивідуальність» розглядаються нами у контексті індивідуального внеску особистості в розвиток професійної діяльності. Психологічний зміст професії розкривається в працях Є. О.

Климова. Так, вченим стверджується, що професією визначаються об'єднання людей, які займаються близькими проблемами і ведуть однаковий образ життя. При цьому вченим підкреслюється, що в професії люди мають одну базову систему цінностей. У дослідженнях Є. О. Климова поєднуються сутнісні ознаки професії, які зв'язані з виділенням (або уточненням) самого об'єкту і предмету професійної діяльності, розв'язується питання реалізації людиною себе як професіонала в певній сфері життєдіяльності [46].

Наукові дослідження провідного типу діяльності пов'язані з проблемою вікової періодизації і з концепціями розвитку особистості (Д. Б. Ельконін, В. В. Давидов, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн та ін.) [31, 54, 114, 125]. Поняття «провідна діяльність» введено в педагогічну і вікову психологію в 30-х роках ХХ століття. Теоретичний пошук в психологічній науці суттєвих ознак, за якими розрізняється розвиток особистості і розвиток психіки, що характеризує вікові етапи розвитку особистості і її діяльності, спричинили появу деформації в розумінні рушійних сил розвитку. З метою уточнення відмінностей в цих параметрах Л. С. Виготським була сформульована ідея соціальної ситуації розвитку, «системи відношень між дитиною даного віку і соціальною дійсністю як «вихідного моменту» для всіх динамічних змін, що відбуваються в розвитку протягом даного періоду і якими визначаються «цілком і повністю ті форми і той шлях, йдучи яким дитина набуває нові і нові властивості особистості» [23]. У педагогічній і віковій психології теза Л. С. Виготського в концепції розвитку особистості визнано пріоритетною. Разом з тим, поряд з соціальною ситуацією вихідним моментом пояснення динамічних змін в розвитку використовується принцип «провідного типу діяльності». В. В. Давидов вважав, що соціальна ситуація, насамперед, відношення дитини до соціальної дійсності. Але саме таке відношення і реалізується завдяки людській діяльності. Тому, повністю правомірним в такому випадку використати термін «провідна діяльність» як синонім терміну «соціальна ситуація розвитку». Зв'язок між поняттями «провідна діяльність», що було вперше сформульовано в 40-х роках О. М. Леонтьєвим і поняття «соціальна ситуація розвитку» не простежується. У визначеному понятті «провідна діяльність» за О. М. Леонтьєвим підкреслено, що це така діяльність, розвиток якої обумовлює провідні

зміни в психічних процесах і психологічних особливостях особистості на даній стадії її розвитку [54].

Важливим результатом історичного аналізу проблеми провідної діяльності є відкриті дослідницькі можливості звертатися до ідей О. М. Леонтьєва, що обґрунтовані і стосуються розвитку особистості. На сучасному етапі розвитку педагогічної і вікової психології все більшої уваги приділяється конструктивній ідеї О. М. Леонтьєва про те, що «різні діяльності суб'єкта перетинаються між собою і зв'язуються в утворення об'єктивними суспільними за своєю природою відношеннями, в які йому необхідно вступати. Ці утворення, їх ієрархія і утворюють той «таємничий центр особистості», який ми називаємо «Я»; інакше говорячи, центр цей лежить не в індивіді, не за його шкірою, а в його бутті» (О. М. Леонтьєв). Зрозуміло, що в такому випадку можна стверджувати змістовність соціальної ситуації, що є впливовою на розвиток особистості. У розділі «Формування особистості» О. М. Леонтьєв підкреслював необхідну наукову позицію про те, що вивчення процесу об'єднання діяльностей суб'єкта, в результаті якого формується його особистість, представляє собою капітальну задачу психологічного дослідження [54].

Сформульована Л. С. Виготським фундаментальна ідея про те, що навчання передуює розвитку, стверджує, що навчання завжди залишається «провідним». Не має значення, в яких умовах розвивається особистість, навчання є рушійною силою неперервності освіти. Але, зберігаючи своє об'єктивне значення із закінченням школи навчання втрачає свою «провідність». Під впливом вимог суспільства навчання лише в комплексі з іншими діяльностями зберігає для особистості свій смисл [23].

Проведений аналіз наукових позицій теоретичної психології, що стосуються категорій «індивідуальність», «особистість», «діяльність», «професійна індивідуальність» при всьому їх взаємозв'язку свідчить про те, що у педагогічній та віковій психології виділена проблема професійної індивідуальності чимало є дискусійною і невизначеною. У розв'язанні такої можливо щось прогнозувати, але не стверджувати. Йдеться про психологічну готовність студентів до самовизначення змісту професійної діяльності, високий рівень професійної компетентності, щоб стверджувати про успішне входження в педагогічну професійну діяльність і прогнозувати неперервність

навчання чи досягнення ними рівнів подальшої професійної майстерності. Для входження особистості майбутнього інженера у власну середу професійної діяльності і реалізацію професійної компетентності недостатньо лише власного прагнення випускників. Необхідно, щоб індивідуальність особистості, його психологічна готовність, професійна компетентність були соціально визнаними і прийнятими. Необхідним також є те, щоб колектив, в який приходить випускник був теж підготовлений до його прийняття, незалежно від того, чи співпадають їх характери, чи особистісно сумісні вони за типом темпераменту, стилем поведінки, формами організації діяльності, тощо. Вияви індивідуальності, безумовно, мають місце у кожного фахівця, але в різних змістовних вимірах. Важливо, щоб факт неповторності особистості, який не потребує спеціального дослідження, був зрозумілим самим суб'єктам на рівні їх духовної чутливості й культури.

Наукові дослідження, що спрямовані на розкриття професійно-навчальної діяльності як провідної діяльності студентів, обґрунтовують формувальні можливості відповідних складових діяльності. На основі цих досліджень конкретизуються закономірності розвитку особистості, її сенсорно-перцептивних, мнемічних та інтелектуальних процесів. Ефективна взаємодія визначених процесів з іншими індивідуальними психологічними особливостями студентів сприяє виникненню таких новоутворень як професійне мислення, спілкування, індивідуальний стиль діяльності та поведінки тощо. Ці новоутворення теж взаємодіють і інтегруються під впливом відповідних зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на особистість [7; 61; 82].

Проблема вивчення психологічних новоутворень в провідній діяльності стала пріоритетною для вітчизняної психології починаючи з 30-х років XX століття. Але загальні теоретичні підходи, методологічна основа досліджень, що проводяться в педагогічній і віковій психології, залишаються дискусійними. Особливо це стосується досліджень проблеми психології діяльності у професійній сфері. Хоча на сьогодні сучасні науковці приділяють багато уваги особистості майбутнього фахівця, а саме: умовам його розвитку та якостям фахівця тощо. Предметність досліджень проблеми взаємодії індивідуальних властивостей особистості із складовими компонентами провідної

діяльності чітко не набули чіткості у теоріях та концепціях психолого-педагогічної науки. В традиційних наукових підходах: діяльнісному, особистісному, особистісно-орієнтованому в їх характеристику ще не введено суттєве доповнення – індивідуальне. Разом з тим, розвиток індивідуальних властивостей особистості у майбутніх фахівців і формування їхньої професійної індивідуальності як психологічного новоутворення, що відбувається в умовах провідної діяльності, об'єднано одним предметом дослідження. Щоб вивчити роль провідної діяльності у формуванні професійної індивідуальності майбутніх фахівців, необхідним є визначення індивідуальних властивостей особистості, значимого і необхідного їх структурного і функціонального змісту.

Узагальнюючи наукові позиції окремих психологів і педагогів, виникає можливість констатувати, що особливостями новоутворень, що формуються в процесі професійно-навчальної діяльності, виступають наступні ознаки: характер соціальних змін, новий зміст спрямованості особистості майбутніх фахівців спеціальності з психології, закономірність перетворень, їх трансформація від етапу до етапу розвитку особистості; «надбудова» нових утворень над попередніми. Новоутворення мають кількісні виміри, але суттєвого значення набувають особливі їх якісні параметри [6; 15; 25; 82].

В контексті описаного виділяється положення про те, що на відміну від професійної діяльності процес входження студентів в професійне навчання носить стихійний, некерований характер. Тому у визначенні професійної індивідуальності як певного новоутворення особистості майбутнього фахівця технічних спеціальностей важливою є постановка питання про співвідношення професійного його навчання з розвитком індивідуальних властивостей. Споріднені питання успішно досліджувалися Ж. Піаже, Дж. Брунером, Л. С. Виготським, Г. С. Костюком, В. В. Давидовим та іншими психологами. Продуктивним вважається методологічний підхід до розв'язання цієї проблеми, що розкрито в працях Л. С. Виготського. Вченим обґрунтовується детермінованість розвитку індивідуальності особистості процесами навчання в широкому масштабі. Цей принцип стосується новоутворень професійно-навчальної діяльності. Тому велика кількість наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених присвячена обґрунтуванню взаємозв'язків між змінами в

психічних процесах особистості і тими причинами, що їх викликають. Як теоретичними, так і практичними результатами підтверджується, що завдяки процесу інтегрування психологічних новоутворень розвиваються нові, професійні функції, зв'язки і взаємозалежності між складовими професійної діяльності [6].

Професійна індивідуальність як інтегроване психологічне новоутворення особистості, що набуває сутнісного змісту в умовах професійно-навчальної діяльності, гарантує майбутньому спеціалісту-психологу творчу активність і підтримку в неперервному розвитку пізнавального інтересу до індивідуальних можливостей власної особистості. Тим самим ми стверджуємо наукові позиції вчених щодо провідної діяльності і її взаємозв'язку з основною педагогічною діяльністю, в результаті якого виявляються якісно нові професійні можливості, особистісні спрямування, психологічні новоутворення тощо. Якісно новими стають міжособистісні стосунки, іншого смислу набувають ставлення майбутніх фахівців спеціальності до професійного навчання. На основі цього неодмінно буде розвиватися індивідуально-психологічний потенціал сучасних фахівців, зокрема, їх професійна індивідуальність.

Успішна реалізація формувальних функцій провідної діяльності буде відбуватися за умов чіткого уявлення структури професійної діяльності, трансформація такої у організацію професійно-навчальної діяльності студентів з наповненням новим змістом складових її компонентів.

На основі проведеного теоретичного аналізу щодо особливостей провідної діяльності, професійно орієнтованих ознак її структури, місце суб'єктів в ній, доцільно скласти характеристику її домінуючим компонентам, через які простежується індивідуальність особистості студентів. Таку сукупність складових у їх взаємодії нами узагальнено і відображено у психолого-педагогічному профілі діяльності.

Терміном «психолого-педагогічний профіль» розкривається змістовна багатофункціональна система професійно-навчальної діяльності, якою забезпечується базова психологічна та дидактико-методична основа для входження студентів в професійну діяльність. З метою розкриття особистісного змісту психолого-педагогічного профілю і його понятійного значення у формуванні професійної індивідуальності студентів – майбутніх фахівців напряму психології

нами визначено наступні складові компоненти: мотиваційно-ціннісний; когнітивний; поведінково-стильовий; рефлексивно-оцінювальний; контрольно-результативний; прогностичний; дослідницько-діагностичний та міжособистісних стосунків.

У мотиваційно-ціннісному компоненті відображено ступінь сформованості внутрішньої мотивації, рівні психологічної готовності студентів до наступних професійних і соціальних досягнень, ціннісне ставлення особистості до професійної праці фахівця, прагнення до особистісного зростання.

Когнітивний компонент охоплює рівні сформованості професійних знань, умінь, навичок, способи дій, що необхідні для оволодіння наступним, вищим і складнішим рівнем професійної діяльності.

Поведінково-стильовий компонент узагальнено характеризує ступінь розвитку необхідної культури професійного спілкування: уміння майбутніх фахівців технічного профілю раціонально організовувати навчальну діяльність (здійснювати самоменеджмент); потреби студентів в індивідуально-смысловому самовираженні власного «Я» в різних ситуаціях взаємодії з людьми; доцільність введення ситуацій навчання та тренінгу з таким змістом у практику підготовки фахівців напряду психології.

Рефлексивно-оцінювальний компонент включає особливості самооцінювальної рефлексії та саморефлексії; характеризує схильність особистості до самоаналізу і об'єктивної справедливої самооцінки; схильності до підвищення рівнів саморозвитку та набуття індивідуальним шляхом професійної компетентності.

Контрольно-результативний компонент визначає дії самоконтролю, умови цілепокладання, способи прийняття рішень, уміння майбутніх фахівців самостійно підбирати засоби та критерії оцінки досягнутих результатів своєї діяльності, аналізувати їх ефективність у співвіднесенні з поставленою метою діяльності.

Дослідницько-діагностичний компонент характеризується наявністю у студентів умінь розробляти і використовувати комплекс методів психологічних досліджень, підбирати діагностичні засоби для розв'язання ситуаційних проблем діяльності; виявляє уміння студентів вивчати, аналізувати, узагальнювати передовий досвід у контексті

обраної професії, інтерес до інноваційних процесів, прагнення до програмної реалізації професійного спостереження.

Прогностичний компонент професійно-навчальної діяльності характеризується умінями студентів вибирати перспективні цілі, зміст професійної діяльності в різних формах у соціальних умовах, вибирати або самостійно створювати стратегії неперервного професійного саморозвитку.

Компонент міжособистісних стосунків відбиває розвиток у студентів умінь встановлювати ділові стосунки з людьми близького середовища, з колегами; вміння здійснювати в них емоційно-вольову саморегуляцію поведінки; передбачає оволодіння культурою професійного спілкування.

Складений профіль має цілісний зміст і тому у нашому дослідженні в певній мірі може представляти систему засобів формування професійної індивідуальності майбутніх фахівців технічного профілю або виступати критеріями професійної індивідуальності як такої.

Специфіка провідної діяльності студентів, структура, процеси цілепокладання, мотиви, засоби, результати відтворюють психологічні особливості індивідуальних властивостей особистості майбутніх фахівців технічних спеціальностей, їх реальний стан очікувань, які формувалися професійно-орієнтовальною системою професійного самовизначення. Показовими індивідуальними властивостями студентів, що чітко проявляються в умовах провідної діяльності є їх потреби абстрагуватися від конкретних форм навчання; викликати інтерес до нової ідеї, виправляти і співвідносити результати; отримувати зворотній зв'язок у роботі з діагностичним матеріалом.

Виділені індивідуальні властивості студентів детермінують виникнення новоутворень у професійно-навчальній діяльності. Цілий ряд наукових досліджень з проблеми провідної діяльності присвячено виявленню утворень в ній. Узагальнюючи результати аналізу наукових праць, визначимо класифікацію новоутворення провідної діяльності у підготовці фахівців освітньої сфери: усвідомлення студентами необхідності формування образу професійного «Я»; практична здатність до інтегрування індивідуального досвіду із вивченим професійним досвідом фахівців і втілення у самоорганізацію навчання;

цільова установка на професійний саморозвиток і розвиток інших шляхом вироблення і впровадження інноваційних технологій.

У свою чергу, новоутворення провідної професійно-навчальної діяльності забезпечують всі умови у виявленні індивідуальності особистості студента за функціональними ознаками. Презентаційні функції охоплюють акцентування студентів на конкретних фактах, подіях, явищах у міжособистісному спілкуванні, інформаційних повідомленнях професійного змісту тощо. Прояв вказаних функцій буде залежати від стійкості та частоти професійних ситуацій. Ситуативність професійної індивідуальності обмежується окремими випадками і актуалізується кризовим станом особистості, який, як правило, пов'язується з пошуком необхідних засобів розв'язання неочікуваних проблем самої діяльності. Постійні операційні дії професійної діяльності складають стійке підґрунтя професійної індивідуальності й діють незалежно від зовнішніх умов середовища і станів особистості. Професійна індивідуальність майбутнього фахівця технічних спеціальностей, як ознака особистості, що формуються в умовах професійно-навчальної діяльності, у змістовному аспекті утворена такими складовими: усвідомлений образ професійного «Я» і власного місця в діяльності; психологічною характеристикою індивідуальних властивостей особистості; індивідуально-особистісною готовністю до самовизначення змісту і функцій професійної індивідуальності; індивідуально-інноваційний досвід, поглибленими інноваційними знаннями і інформаційними технологіями; цільовою установкою на саморозвиток та розвиток інших.

Описана вище характеристика психолого-педагогічного профілю професійної діяльності, вияви в ньому властивостей особистості, їх вплив на виникнення нових утворень у провідній діяльності, функціональні ознаки та умовно складові професійної індивідуальності дають підстави охарактеризувати рівні професійної індивідуальності. У процесі професійно-навчальної діяльності студентів професійна індивідуальність актуалізуються на трьох рівнях: креативному (риси творчого професійного мислення, самостійність у діях – високий рівень); виконавчому (середній рівень, потребує підказки у виборі засобів діяльності); імпульсивному (низький рівень, не відчувається проблемна ситуація і дії не мають усвідомленого рішення).

Названі рівні професійної індивідуальності ми розглядаємо також у якості показників сформованості психологічної готовності й професійної компетентності у виконанні майбутньої діяльності й визначення особистістю свого місця в неї.

Теоретичні уявлення розвитку професійної індивідуальності студентів як процесу були закладені в роботах С. Л. Рубінштейна, який підкреслював, що механізми будь якої психічної активності (в тому числі професійної) складаються не до початку діяльності, а саме в процесі самої діяльності. Розвиток професійної індивідуальності студентів як процес функціонує і розвивається в дисциплінах різних циклів. Безперервність процесу розвитку професійної індивідуальності студентів характеризує його процесуальну сторону, виступає в якості основної риси на основі єдності навчання, розвитку, професійної підготовки. Сам процес розвитку професійної індивідуальності студентів включає з позиції того, хто навчається приріст системи професійних знань, умінь, практичних дій [2].

Отже, професійна індивідуальність – це психологічне новоутворення особистості, в якому особистісні та професійні властивості інтегровані таким чином, що забезпечують успішну професійну діяльність та самодостатність майбутнього фахівця технічних спеціальностей. Таким чином, у дослідженні проблеми професійної індивідуальності теоретичні і практичні напрацювання сучасних вітчизняних та зарубіжних психологів і педагогів з питання провідної діяльності займають вихідну позицію. Професійна індивідуальність як інтегрована сутнісна властивість особистості майбутніх фахівців технічних спеціальностей, безперечно, формується в умовах професійно-навчальної діяльності. Передбачається, що в професійній діяльності фахівця професійна індивідуальність буде виконувати також функцію постійно діючого ефективного стимулятора оновлення змісту і підвищення якості освітянських послуг.

Експериментальне дослідження проблеми формування професійної індивідуальності майбутніх лідерів, на нашу думку, розширить технологічне забезпечення процесу безперервної професійної освіти у вищих освітніх закладах України та буде сприяти формуванню високого рівня професіоналізму у студентів технічних спеціальностей.

1.5 Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх інженерів.

Проблема лідерства все частіше піднімається в українському суспільстві. Потреба у фахівцях, що володіють лідерськими якостями стає все більш актуальною і очевидною.

На сьогоднішній день професія інженера стає затребуваною в різних сферах життя суспільства. Як і будь-який фахівець, майбутній інженер повинен володіти певним набором особистісних і професійних якостей, щоб домогтися успіху в умовах жорсткої конкуренції.

На даний момент реалізувати свій професійний і особистісний потенціал інженер може в умовах виробництва, тощо.

Сучасні дослідники приділяють велику увагу проблемі лідерства. Аналіз теорій лідерства призводить до того, що різні вчені трактують по різному цей феномен.

Сьогодні термін «лідерство» має багато інтерпретацій, наприклад, В. Криско визначає лідерство як «соціально – психологічний процес, в якому один член групи направляє інших» [51], а Н.Радина описує «лідерство» як «процесі домінування та підкорення» [99].

Дослідженню феномена лідерських якостей присвячено достатня кількість робіт, але проблема лідерських якостей майбутніх інженерів недостатньо розкрита. Ми вважаємо, що для того, щоб вміти довести свою потрібність на підприємствах і дати зрозуміти колегам важливість своєї присутності на робочому місці, майбутній інженер повинен володіти лідерськими якостями на високому рівні.

Пильна увага розвитку лідерства та лідерських якостей виникла в XX столітті. Найбільшу популярність в першій половині XX столітті отримала «Теорія великої людини», в якій розглядалися лідерські якості як вроджені. Вважалося, що лідером необхідно народитися, а розвивати в собі якості керівника неможливо. У другій половині XX століття почало активно розвиватися ситуаційне лідерство. Розглянемо 3 теорії з цього походу:

1. Ситуаційна модель Ф. Фідлера

Ф.Фідлер розробив стилі керівництва і вважав, що для успіху організації важливий стиль, якого дотримується керівник в процесі

роботи. Стиль керівництва може бути орієнтований або на завдання, або на послідовників. Для вирішення проблеми визначення стилю керівництва, Ф. Фідлер провів експеримент, в якому співробітникам була видана анкета. Питання в ній були сформульовані так, щоб визначити найменш переважного співробітника. За теорією ситуаційної моделі вважається, що якщо керівник описує свого найменш переважного співробітника позитивними епітетами, це говорить про те, що керівник націлений на вибудовування дружніх (в рамках субординації) відносин і орієнтований на своїх послідовників і команду [123].

Якщо керівник описує свого найменш переважного співробітника з негативного боку, це свідчить про те, що керівник націлений на виробництво, терміни виконання роботи. Команда і людський фактор для нього не так важливий.

В результаті експериментів Фідлер стверджує, що кожен керівник має свій переважний стиль управління, своїм набором особистісних та лідерських якостей, який не буде змінюватися, не дивлячись на ситуацію, що склалася. Якщо керівник орієнтований на відносини з командою, то він буде застосовувати його на будь-якому робочому місці і у будь-якій діяльності. Теж саме і з керівником, орієнтованим на завдання.

2. Роберт Блейк і Джейн Мутон описали двомірну модель керівництва, яку назвали «управлінська решітка» в 1964 р. Керівник може помістити свій особистий стиль управління на цю решітку, враховуючи два виміри - на людей або на завдання. В результаті можна отримати відповідний «профіль». Вважається, якщо лідер отримує максимальну кількість балів по вимірюванню «люди» і по вимірюванню «завдання», то він вважається найбільш ефективним.

1) «Стиль 9.1» - управління за принципом авторитет/ підпорядкування - можемо говорити про те, що даний стиль майже повністю орієнтований на задачу. На перше місце виходить результат ефективних дій. Людському фактору особливу увагу не приділяють.

2) «Стиль 1.9» - управління за принципом сільського клубу - цей стиль характерний спрямованістю на людей. Керівник приділяє велику увагу своїм підлеглим. Намагається задовольнити всі їхні потреби. Цілям і задачам приділяється незначна увага.

3) «Стиль 1.1» - управління за принципом невтручання або «страх перед бідністю». Керівник займає позицію стороннього спостерігача і застосовує найменшу кількість зусиль для управління і контролю. Якість роботи колективу знаходиться на рівні того, щоб можна було уникнути звільнення.

4) «Стиль 5.5» - управління за принципом «золотої середини» або врівноважений менеджмент - даний стиль характеризується отриманням результату. Іноді лідер виступає тут як керівник - маніпулятор, який балансує між якісним виконанням завдань і підтриманням морального бойового духу співробітників організації. Він

5) «Стиль 9.9» - командний менеджмент - цей стиль характерний тим, що керівник домагається свідомого залучення співробітників організації до спільної діяльності і до відданості компанії, в якій вони працюють. Сам лідер має високий рівень працездатності і бажання впроваджувати в життя нові ідеї. [123]

3. Нормативна модель Врума - Йеттона - Яго.

В. Врум і Ф. Йеттон розробили ситуаційну багатообіцяючу модель прийняття рішень керівником (пізніше цю модель доповнили В. Врум і А.Яго). Вона містить відповідь, наскільки і коли лідери можуть залучати послідовників до прийняття рішень. Нормативний характер теорії полягає в тому, що вона встановлює конкретні правила, яким має слідувати лідер, роблячи певний вибір або рішення. Основна мета моделі - визначити найбільш сприятливий стиль для вирішення проблеми. Спочатку в модель Врума - Йеттона входило 7 правил, які допомагали лідеру, відповідаючи «так» або «ні», знаходити оптимальні рішення, шляхи розвитку ситуацій і необхідний лідерський стиль.

Пізніше Врум і Яго допрацювали модель і включили в неї три додаткові питання:

1. Достатня інформованість персоналу: чи мають співробітники достатньо інформації, щоб брати участь в ухваленні рішень?

2. Обмеження в часі: чи достатньо часу в розпорядженні, щоб мати можливість залучати послідовників до прийняття рішень?

3. Географічний розкид: на скільки буде затратно збирати підлеглих, які живуть в різних точках земної кулі? [123]

Сучасний світ швидко змінюється і вимагає від молоді, крім професійних умінь і навичок, володіння певними особистісними

якостями: відповідальністю, комунікабельністю, націленістю на результат, вміння працювати в команді, вміння приймати рішення тощо. Це необхідно для якісного виконання професійних завдань фахівця. Особливо важливими для досягнення професійного успіху є лідерські якості як показник найвищої професійної майстерості спеціаліста. [105]

Сучасні організації зацікавлені у молодих фахівцях із розвинутим лідерським потенціалом, оскільки це впливає на їх конкурентноздатності. Однак вищі освітні заклади лише починають впроваджувати програми з розвитку лідерства в свої навчальні плани [109].

Важливими є лідерські якості для майбутнього інженера як умова якісного виконання професійних функцій. Це інноваційна проблема підготовки інженерів у вищому освітньому закладі, актуальність якої пов'язана з професійним лідерством. Майбутній інженер повинен володіти високим рівнем емоційного інтелекту, комунікабельністю, умінням залагодити конфлікти та ін.

Будь-яке досягнення, яке людина планує повинно мати свою вершину. Лідери намагаються бути перфекціоністами, тобто тими, які намагаються домагатися максимального успіху. Але дуже часто наші досягнення супроводжені, можливою поразкою, і, за відома готуючи себе на великі справи, перемоги, потрібно це враховувати. Наше життя, а значить і життя будь-якого лідера, подібно медалі, має 2 сторони:

Одна - це наше втілення мрій, виконання наших заповітних бажань, досягнуті цілі і вирішенні задачі.

Інша - це невиконані завдання, недосягнуті мети, недомовлені думки, недороблені справи і даром витрачений час.

Результатом в житті лідера є або перемога, або поразка. Перемога характеризується досягненням життєвої місії. Але є ще і поразки, коли або не досягається місія, або якщо ми вирішили головне завдання свого життя, але отримали розчарування і апатію після досягнення мети. Щоб уникнути другого випадку, потрібно думати, чи правильно сформована ваша життєва мета, і шлях її реалізації.

Головні причини, які можуть привести до краху лідера:

- Неправильно обраний головний життєвий шлях.
- Неправильно обрана професія (улюблена справа). Ці дві причини стикаються, коли особистість усвідомлює, що займається не

улюбленою справою. В результаті, вона ніякого серйозного успіху не домагається.

- Погана освіта.
- Погані вчителі.
- Відсутність необхідних сукупностей IQ (соціального інтелекту)- EQ (емоційного інтелекту) - VQ (життєвої енергії) - SQ (духовної енергії) і правильного їх співвідношення.

- Відсутність сильного характеру
- Пошук завжди найлегшого шляху
- Жадібність, заздрість, брехливість, безвідповідальність.
- Відсутність розуміння співвідношення реальності Буття і ролі власного усвідомлення

- Завідомо занижена самооцінка:
- Занадто завищена самооцінка (неадекватне сприйняття реальності, небажання пошуку нових цілей і можливостей, небажання постійно самовдосконалюватися)

- Страх талановитих людей в своєму підпорядкуванні.
- Небажання виховувати і готувати в своїй команді лідерів - боязнь конкуренції з боку більш молодих і прогресивних. Але необхідно враховувати, що найкраща та команда, в якій велика кількість лідерів, хоч нею і дуже важко керувати. Тому необхідно підбирати розумних, тямущих людей. Лідер повинен прагнути до саморозвитку і саме такі люди дадуть нові знання і новий досвід.

- Небажання всю відповідальність за недоліки і поразки своєї команди протягом тривалого шляху приймати, перш за все, на себе.

- Небажання і невміння успіхом своєї команди рівномірно і адекватно ділитися з її членами.

- Небажання і невміння втілювати в життя головний принцип «Роби як я» !!! Бути Прикладом для своїх послідовників у всьому!

- Об'єктивно оцініть свій вплив на людей, особливо на нарадах. Треба розуміти і давати об'єктивну оцінку самому собі.

Вперше авторами на основі експериментальних і аналітичних досліджень виявлено набір максимальної кількості необхідних особистісних якостей лідера в будь-якому виді професійної діяльності, які згруповані в 4-х головних групах:

1. Когнітивно - емоційна група
2. Морально - вольова група

3. Соціально-комунікативна

4. Індивідуально - парадоксальна

Проаналізувавши і узагальнивши сучасні проблеми у формуванні лідерів, ми виділили структуру 72 можливих особистісних якостей сучасного лідера для досягнення ним успіху в роботі і в комунікації з послідовниками:

1. Когнітивно - емоційна група (25):

- Інтуїція
- Наявність своєї життєвої місії і її повне усвідомлення
- Уміння впливати на людей, володіння сугестивними здібностями
- Наявність досить високого традиційного інтелекту (IQ)
- Наявність дуже розвиненого емоційного інтелекту (EQ)
- Наявність високого коефіцієнта життєвої енергії (VQ) (наявність високого рівня енергії)
- Прагнення до досконалості в своїй професії - компетентність
- Прагнення до поповнення нової інформації про навколишній світ
- Прагнення до саморозвитку в суміжних областях знань і професій (прагнення до енциклопедичності)
- Уміння бути креативним
- Почуття гумору і вміння посміятися над собою
- Самокритичність як джерело саморозвитку
- Розуміння єдності форми і змісту.
- Намагатися робити єдність ефективності та ефекту!
- Вміти одночасно вчити і вчитися.
- Уміння робити відомі речі набагато краще за своїх попередників або те, що ніхто з них ніколи не робив.
- Уміння накопичувати свій неповторний життєвий досвід, який є основою і головним джерелом саморозвитку.
- Уміння створювати імідж, використовувати форму і зміст.
- Уміння робити сприятливе враження і перше, і подальше, і заключне.
- Активізація власного потенціалу для посилення впливу на опонентів.
- Емоційний інтелект обов'язково йде попереду традиційного інтелекту
- Перебування весь час у пошуку та рух.

- Ставитися до улюбленої справи як до мистецтва і розвитку гармонійних взаємин свого і навколишнього світу!

- Володіти унікальним баченням світу.
- Особливе розуміння людської природи.
- Артистизм

2. Морально – вольова група (17):

- Ініціативність.
- Впевненість у собі і у своїй життєвій місії.
- Відповідальність (перед Богом, людьми і своєю совістю).
- Сміливість, мужність, відвага.
- Жізнеустойчиві вміння «тримати удари» навколишнього середовища.

- Висока працездатність (енергійність, працювати в день до 18 годин).

- Володіння сильним і твердим характером.
- Висока духовність і висока моральність (в т.ч. порядність).
- Сприймати поразку як початок руху до перемоги.
- Сприйняття всіх проблем і труднощів як неодмінна умова просування до успіху!

- Не боятися змін.
- Оперативність.
- Уміння зберігати свої принципи (і своє обличчя) в будь-якій ситуації.

- Здатність вести за собою людей.
- Уміння перемагати в будь-якій ситуації.
- Володіння безумовної духовністю, психологією і енергетичністю.
- Надійність.

3. Соціально – комунікативна група (17):

- Адаптивність.
- Уміння створювати команду (Розуміння, що лідера без команди не буває).

- Прагнення, бажання і вміння робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають.

- Бажання і вміння використовувати владу не як джерело насолоди, а як інструмент і засіб для досягнення мети.

- Уміння одночасно вибирати собі наставника і бути наставником.

-Уміння накопичувати енергію і віддавати її людям, і знову накопичувати і знову її віддавати. Робити це нескінченно і нескінченно багато разів.

-Розуміння, що життєвий досвід в той же час є джерелом стереотипів!

- Уміння одночасно бути і гравцем, і тренером.

- Уміння бути і диригентом, і першою скрипкою одночасно в ансамблі виконавців.

- Комунікабельність (вміння спілкуватися, слухати і чути).

- Толерантність.

- Позитивне мислення у всіх випадках життя.

- Щедрість.

- Висока професійна компетентність.

- Відданість (своїй справі, своїй команді).

-Уміння бути жорстким з сильними світу цього, але толерантним з простими людьми.

-Уміння бути зразком (еталоном) в житті для своїх послідовників.

4. Індивідуально – парадоксальна група (13):

- Наявність своїх авторських секретів лідерства.

- Небажання підкорятися стандартам і правилам.

- Прагнення створити свій автономний, сучасний світ.

- Уміння обходитися без тренінгів і репетицій.

- Прагнення йти по життю тільки своїм шляхом.

- Перебувати в постійному пошуку істини.

- Уміння бути строгим і тактовним одночасно.

-Прагнення бути залежним від Господа і самого себе і незалежним від обставин, людей і навколишнього середовища.

- Уміння перебувати в постійному зв'язку з навколишнім світом і Господом.

- Уміння ризикувати.

- Уміння бути одночасно рабом і паном!

- Відмова від чужих концепцій і технологій, нав'язаних або передбачуваних ззовні.

- Звільнення від залежності навколишнього середовища.

- Синергетичність.

Передбачається, що майбутній лідер повинен мати від 20 до 72 лідерських якостей у складі зазначених класифікацій. Але вважаємо, щоб відбутися - лідеру оптимально володіти 20-ю якостями з усього спектру, які потрібно розвивати з допомогою методик, тренінгів, коучингов, семінарів до максимального рівня.

Робота над дослідженням та розвитком лідерських якостей майбутніх фахівців, зокрема майбутніх інженерів, триває і є на наш погляд дуже актуальною на сьогоднішній день.

1.6 Морально-духовні аспекти підготовки майбутніх інженерів (Панфілов)

Велике місце у формуванні лідерської позиції майбутніх інженерів займає виховання у молодих фахівців високої духовності, яка, на думку науково - педагогічних працівників кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені І.А. Зязюна може стати однією з умов відродження здорового суспільства.

Коли ми розмірковуємо про таке поняття як лідерська позиція майбутніх інженерів то, під цим ми розуміємо певну поведінку керівників, чиє становище в суспільстві дозволяє їм приймати такі рішення, які дають можливість отримати результати на користь всього народу, всіх верств суспільства та позитивно впливають на розвиток тих галузей, на які спрямована їх діяльність.

Протягом історії, лідери відігравали провідну роль у формуванні цінностей, на основі яких відбувалися істотні зрушення в розвитку духовності, культури, науки і творчості. Словом, діяльність лідерів, їх лідерська позиція були тим фундаментом, на якому формувалися свідомість і ідеали держави.

Положення лідера полягає не в перевазі над іншими, а в тому, що б бути для інших зразком, на який можна було б орієнтуватися. На жаль, бажане не завжди збігається з дійсністю. Дуже часто у нашому суспільстві лідери-керівники, перш за все, прагнуть, панувати, правити і керувати. Влада, точніше зловживання нею, є причиною дуже багатьох соціальних катастроф. Єдиний прийнятний спосіб їх запобігання - це в першу чергу виховання і духовний розвиток.

Керуючись відповідними висновками, ми неминує і цілком вступаємо в область педагогіки і моральності. А якщо є необхідність в прикладі, значить, є місце і для лідера-наставника здатного передати

свій світогляд іншим. У даному випадку, ми маємо справу не з одними лише зовнішніми факторами, але і з внутрішніми спонуканнями, які формують особистість з відповідним типом мислення, назва якому інтелігентність. «Освіта - це культура душі» - пише проф. О.Г. Романовський. В результаті культивування душі ми маємо свідомість, яка спрямовує всі прояви життя і поведінку людей».

Слід зауважити, що генератором справжньої інтелігентності є середовище, з багаторічними сталими культурними традиціями, де вирішальну роль відіграє духовність. Саме духовність стимулює моральність і порядок, а значить і глибоке усвідомлення свого призначення і відповідальності.

Таким чином, для нормального розвитку лідера-управлінця необхідне формування такої лідерської позиції, яка базувалася б на високій моральності, відповідальності за свої дії і прийняті рішення.

На жаль криза духовності, що переживається Українським суспільством, безпосередньо пов'язана із загальною глобальною кризою моральності переважної частини сучасного суспільства.

У сучасному світі в небувалих масштабах розвиваються такі пороки, як наркоманія, проституція, глобальна злочинність, торгівля людьми (живими органами людей), зброєю, активно насаджується масова псевдокультура, що пропагує жорстокість, насильство, культ грошей, отримання задоволення будь-яким шляхом.

Одночасно спостерігається небувалий розквіт окультизму, різноманітного містицизму, магізмову інших методів впливу на свідомість і підсвідомість людей. Все це каламутним потоком йде через засоби масової інформації, а зараз вже і через різноманітні освітні програми в уми і серця людей. Змінюються ціннісні орієнтації. Людина непомітно для себе позбавляється самостійності в оцінці ситуації і ухваленні рішення, слідує нав'язаним йому стереотипам. Збагачення стає домінантою соціального розвитку суспільства, перетворюючи його в арену гонки за матеріальними благами і тілесними задоволеннями.

Духовні цінності, мораль, моральність представляються як архаїчні, нікому не потрібні старомодні поняття. В результаті руйнуються вікові традиції народів, громади, сім'ї, руйнується особистість людини.

Всі ці процеси характерні для нашої держави. Привабливе для нас ще кілька років тому перетворення в так зване відкрите суспільство обертається нині:

- втратою власної культури, традицій;
- криміналізацією суспільства;
- зміною його ціннісних орієнтацій.

Суспільство перебуває в кризі.

Україна - країна з глибокими морально-етичними традиціями. Протягом століть громадська мораль формувалася на основі християнського світогляду, моралі і культури. Сьогодні не часто згадують про це. Ми зіткнулися з парадоксальною ситуацією, коли країна з величезним культурним потенціалом, з психічно і морально здоровим в своїй основі населенням стала об'єктом небаченої, чужої культурної агресії. Багато хто з нинішніх дітей вже не знають позитивних добрих героїв. Вони не виховуються в дусі засудження зла, агресивності. Замість чистих образів всесвітньо відомої класичної літератури діти рівняються на зразки вульгарних, цинічних, часто відверто аморальних героїв з бульварної, низькопробної літератури. Все це не нормально.

У чому причини цього явища?

1. Нехтування духовними законами і моральними нормами.
2. Сліпе наслідування Заходу, нехтування своїми національними засадами і культурою.
3. Нав'язування філософії, для якої сенсом життя стає отримання задоволення будь-якою цінною.
4. Ключову роль у підтримці соціальної кризи в українському молодіжному середовищі відіграє бізнес, який експлуатує пороки людей і має з цього величезні доходи.

Світовий річний оборот ринку тільки дитячої порнографії становить понад 1,5 млрд. дол. Рентабельність цих сайтів 500-1000% річних. Бізнес веде фактично безконтрольну рекламну кампанію, яка експлуатує статевий інстинкт, що спонукає молодь до пияцтва, паління.

5. Наявність потужного професійного лобі захищає цей бізнес. В результаті ситуація вийшла з-під контролю держави і суспільства.

6. Як наслідок усього цього - криза сім'ї.

Це явище світового масштабу, про що свідчить резолюція Всесвітнього Конгресу сімей, що відбувся в Празі: «Ми визнаємо на-

явність глибокої всесвітньої кризи, що виражається в занепаді в багатьох країнах сім'ї як першого з соціальних інститутів і як найбільшого гаранта добробуту і збереження моральних цінностей. У багатьох демократичних країнах культурна революція і вседозволеність викликали руйнування і дискредитацію моральних цінностей, тим самим сприяючи формуванню гедонічних товариств, в яких позашлюбні відносини ведуть до широкого поширення позашлюбних народжень у підлітків і зростання кількості матерів - одначок». Щоб молоді фахівці могли займати активну лідерську позицію вони повинні розуміти, що Україна майже тисячу років прожила в умовах домінування християнських православних цінностей, і саме ці цінності сформували традиційну сім'ю як добровільний союз чоловіка і жінки, що вступили в законні шлюбні відносини з метою спільного проживання, народження і виховання дітей, побудований на принципах взаємоповаги і взаємодопомоги.

В даний час відбувається розмивання самого поняття сім'я. Західні зразки «сімейного щастя» дають нам зразки псевдосімейних відносин, заснованих на розбещеності особистостей і збочених поняттях функцій сім'ї. Нас намагаються переконати, що мають право на життя полігамні або «альтернативні» одностатеві сім'ї, які будуть вирішувати проблему дітей шляхом їх усиновлення або вирощування в пробірках.

Хоча в окремих країнах подібні сім'ї знайшли законодавчу підтримку, в Україні не настільки впала традиційна мораль, щоб сьогодні йшла мова про законодавче закріплення подібних тенденцій.

Активна лідерська позиція дуже важлива, оскільки благодущний настрій в цьому питанні був би помилковим. Моральні закони не можуть застаріти, як не може застаріти закон всесвітнього тяжіння.

Національною ідеєю України має стати відновлення традиційної сім'ї, виховання молоді на вищих духовних цінностях. Така ідея може згуртувати всі здорові сили суспільства, незалежно від національної і соціальної приналежності.

Згідно з соціологічним опитуванням:

- 55% молоді вважають, що «сучасний світ жорстокий і щоб домогтися успіху в житті, треба переступати через моральні принципи і норми»;

- 30-50% вважають «прийнятним для себе збагачення за рахунок інших, хабарництво, пияцтво, хамство, подружню зраду, проституцію, аборти, публічний прояв ворожості до людей іншої національності»;

- руйнівно на молодь впливають течії, які поширюють ідеї суїциду і насильства.

З огляду на все це НТУ «ХПІ» розглядає різні шляхи морального оздоровлення суспільства. Основною ідеєю подолання духовної кризи є створення умов для формування духовно-морального обличчя підростаючого покоління на основі традиційної ментальності, захист його психічного і морального здоров'я.

Які ж конкретні шляхи досягнення цієї мети ми бачимо:

- розвиток морального виховання молоді;
- підтримка класичної культури та її носіїв;
- посилення виховного компонента в школі і вузах;
- збереження і примноження культурних і історичних традицій;
- підтримка сім'ї і традиційних сімейних цінностей;
- боротьба з корупцією;
- самообмеження суспільства в інтересах дитячої безпеки;
- підтримка освітніх і виховних ініціатив традиційних релігійних інститутів.

Ми вважаємо, що подолати духовну кризу суспільства, і в першу чергу молоді, неможливо без активної співпраці з релігійними інститутами. На багатьох конференціях, круглих столах вказується, що в умовах кризи духовності суспільства необхідно в систему світської освіти ввести викладання християнської етики, основ православної культури.

Від розмов про принципову необхідність викладання предметів християнського спрямування НТУ «ХПІ» вже сьогодні перейшло до практичних кроків в питаннях підвищення рівня духовності наших викладачів і студентів.

На сьогоднішній день ми маємо багаторічний досвід співпраці з Харківською єпархією в справі виховання духовності наших науково-педагогічних працівників і студентів. Так, в системі удосконалення педагогічної майстерності університету успішно працює доктор богослов'я, протоієрей отець Сергій Скубченко, що є також викладачем кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ».

Для прикладу наведу окремі теми занять, які ми включили в програму:

- Освіта як шлях духовного розвитку.
- Внутрішня духовність і імідж сучасного педагога.
- Основні проблеми морально-етичного виховання молодих фахівців.
- Духовність як основа соціалізації студента і вирішення глобальних проблем цивілізації.
- Духовність і смисложиттєві орієнтири в православ'ї.
- Православна етика як основа морально-етичного виховання студента.
- Духовність і культура.

Ми вважаємо, що завдяки цій співпраці багато наших викладачів компенсують свої прогалини в цій області.

НТУ «ХПІ» є чи не єдиним серед світських вузів, де в штаті університету працює представник духовенства.

Викладання цих предметів в світському вузі, безумовно, сприяє культурному збагаченню особистості. Людина, вивчаючи основи християнської етики, долучається в той же час до скарбниці багатовікової української та світової культури, тим самим підвищуючи власний культурний рівень.

Особливе значення вивчення цих предметів має ще й тому, що кожен з нас повинен свідомо обирати свою систему цінностей і орієнтирів. А такий вибір просто неможливий без глибокого ознайомлення з традиціями духовності народу.

Для обговорення проблем реформування вищої школи, пошуку і вдосконалення шляхів виховання духовності в НТУ «ХПІ» все частіше почали залучати на конференції представників духовенства. НТУ «ХПІ» постійно розширює рамки співробітництва з Харківською єпархією з питань виховання духовності у студентів. Так, при проведенні традиційної Міжнародної науково-теоретичної конференції «Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта і соціальний прогрес» ми, вже не перший рік, включаємо в план її роботи секцію «Духовність як основа життя сучасної людини», якою керує представник єпархії. В її роботі беруть участь не тільки представники світських вузів, а й представники Київської духовної академії, науково-освітнього комплексу Ужгородської української богословської академії ім. Кирила і Мефодія

(УПЦ) та Карпатського університету, а також Харківської духовної семінарії. У цьому році тільки на цю секцію отримано 39 доповідей, які надруковані в матеріалах конференції.

Одним з напрямків нашої співпраці є участь представників єпархії в редакційно-видавничій діяльності. У вельми авторитетних в науковому світі ВАКівських виданнях «Теорія і практика управління соціальними системами» і «Проблеми та перспективи формування гуманітарно-технічної еліти» неодноразово друкувалися представники Харківської єпархії. Ми і далі готові розміщувати публікації представників духовенства у виданнях університету.

Ну і, звичайно ж, неможливо не сказати про вплив на формування лідерської позиції нашого традиційного Фестивалю духовної поезії і музики «Колокольний дзвін пасхальний». Це урочистий захід завжди проходить за участю представників Харківської обласної та міської адміністрації, Харківського обласного і міського ради, Харківської єпархії. Жодної людини не можуть не зачепити пісні, що виконуються в програмі Фестивалю, написані на піднесені духовні вірші Його Високопреосвященства Никодима, а також координатора цього заходу О.Г. Романовського.

Неможливо передати словами той духовний заряд, який отримують учасники вечора від цієї прекрасної поезії і проникливою музики. Стан благоговіння і урочистості моменту, який переживають слухачі, виховують у них високі почуття моральності, вселяють віру в торжество добра і благородства.

Численні соціологічні опитування продовжують підтверджувати, що в сучасній Україні вплив релігії на суспільно-політичні та соціальні процеси неухильно розширюється.

При вірно спрямованій державній політиці виховання високодуховної лідерської позиції майбутніх інженерів може захистити суспільство і саму державу від таких внутрішніх загроз, як корупція, регіоналізм, націоналізм, духовна деградація, злочинність, розпад сім'ї, наркоманія, пияцтво і багатьох інших моральних і правових проблем.

Важливе місце у формуванні лідерської позиції майбутніх інженерів займає виховання у них такого світогляду коли вони сприймали б корупцію як один з головних перешкод на шляху до підвищення рівня добробуту суспільства. Особливість сучасного мо-

менту полягає в тому, що корупційне поведіння не тільки зберігається, але й перестає бути ганебним. На жаль, в суспільстві існує, а нерідко і насаджується думка, що боротися з корупцією безглуздо, всяка протидія їй приречена на невдачу, а простий громадянин не має можливості будь-яким чином протистояти її прояву.

Корупція включає в себе дві складові: правову (корупційні правопорушення, злочини) та етичну (морально-етичні корупційні відхилення, порушення). Будучи антигромадським явищем, вона аморальна за своєю суттю. Багато в чому саме терпимість суспільства до повсякденних проявів корупційної поведінки і робить корупцію настільки поширеним явищем. В корупцію завжди залучені дві сторони, і завжди це - проблема морального вибору. Для того щоб цей вибір був більш осмисленим, зваженим, необхідні об'єктивна інформація, наочні приклади негативних наслідків, чітко визначена позиція держави і всього суспільства. Формування антикорупційного світогляду майбутніх лідерів-управлінців передбачає вирішення низки завдань у процесі викладання: дати загальне уявлення про причини і шкідливі наслідки даного явища, прищепити систему антикорупційних ідей, поглядів, принципів, в яких відбивається негативне ставлення особистості до корупційної діяльності, а також стимулювати мотивацію антикорупційного поведінки.

Корупція - це соціально небезпечне явище, що завдає шкоди не тільки всім сферам життя держави і суспільства, а й кожному з нас. Вона є гальмом розвитку, свого роду «бездонною дірою», що поглинає ресурси і багатства країни. Її наслідками є: неефективний розподіл і витрачання державних коштів і ресурсів; втрати податків, коли податкові органи привласнюють собі частину податків; зниження податкових надходжень до державного бюджету, відтік капіталу за кордон; зниження інвестицій у виробництво, уповільнення економічного зростання; зростання соціальної нерівності; падіння суспільної довіри до системи правосуддя; посилення організованої злочинності; позбавлення суспільства інтелектуального потенціалу, талановитих людей; падіння престижу держави, що веде до його світової ізоляції; деградація суспільної моралі.

II СТАНОВЛЕННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ В УМОВАХ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

2.1 Педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти (Костиця І.В)

Педагогічні умови в сучасній педагогіці виступають в ролі інструменту з'єднання і адаптації традиційних підходів до виховання і навчання та новітніх педагогічних технологій, адже вони спрямовані не просто на введення певних форм та методів роботи в освітній процес, а на створення особливо організованого професійного середовища, в якому студенти мають можливості для професійного та особистісного зростання.

О. Пехота визначила педагогічні умови як систему певних методів, форм, реальних ситуацій та матеріальних умов, що об'єктивно сталися або суб'єктивно створені та сприяють досягненню чітко сформульованої педагогічної мети [85]. Таким чином, для формулювання педагогічних умов, нам необхідно: чітко визначити педагогічну мету, задати напрямки, форми та методи педагогічної дії, спрогнозувати ефекти дії педагогічних умов.

Аналіз науково-педагогічної літератури дозволив нам зробити висновок, що формування лідерської позиції у майбутніх інженерів під час виховного процесу у закладах вищої освіти буде найбільш ефективним, при виконанні наступних педагогічних умов:

- залучення студентів у практичну, самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції;
- моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії;
- виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.

Наведені педагогічні умови складають єдиний комплекс, оскільки вони взаємопов'язані між собою і доповнюють один одного. Ці педагогічні умови повинні застосовуватися з першого курсу протягом всього виховного процесу у закладах вищої технічної освіти. Оскільки в світі існуючих

тенденцій суспільного розвитку висувається проблема не техніки і технологій самих по собі, а їх відповідності потребам людства, то у всьому світі на перший план виходить проблема людського фактора, людських ресурсів, що і накладає вимогу щодо посилення гуманітарної, особливо психолого-педагогічної підготовки фахівців на професійну освіту.

Першою педагогічною умовою формування лідерської позиції у майбутніх інженерів ми пропонуємо залучення студентів у практичну, самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції. На нашу думку, саме самостійна діяльність в реальних умовах підвищує здатність до пошуку та оволодіння новою інформацією, забезпечує здатність до адаптивності, сприяє мобільній зміні форми діяльності та навіть сфери діяльності, допомагає формувати готовність до інновацій, підвищує загальну якість роботи. Але найголовніше те, що самостійна діяльність є ефективним механізмом формування лідерської позиції майбутнього інженера.

Практична, самостійна діяльність із колективом інших людей дозволяє майбутньому інженеру розвинути організаційні навички, відчувати на собі відповідальність за інших, та сформувати не просто позицію лідера, а позицію відповідального лідера. Ця робота також стимулює у студентів креативність при вирішенні нестандартних завдань та підсилює усвідомлення важливості лідерської позиції для вирішення групових проблем. Самостійна робота також створює унікальні умови для прояву ініціативи та дає можливість студентові проявити власний підхід до вирішення завдань, що найбільш органічно підходить його особистості, та сприятиме саморозкриттю.

Для становлення лідерської позиції майбутніх інженерів особливе значення буде мати самостійна робота, пов'язана з організаційною, або виховною роботою, спрямована на колектив молодшого віку. Робота з молодшими від себе людьми буде стимулювати у майбутнього інженера відповідальність і сприятиме усвідомленню і укоріненню лідерської позиції. У випадках, коли майбутньому інженеру необхідно керувати своїми однолітками, він може стикатися з супротивом і запереченням його авторитету, що в свою чергу може виступити в ролі негативного підкріплення, і викликати у студента небажання займати лідерську позицію у

майбутньому. В ситуації ж, коли майбутній інженер працює з молодшим від себе колективом, він автоматично отримує статус «старшого», що робить легшим прийняття лідерської позиції та успішного її закріплення в процесі взаємодії з групою.

Особливе значення самостійної роботи в загальному процесі навчання відмічали ще класики педагогіки: Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, В. Сухомлинський, К. Ушинський. На важливість самостійної роботи в процесі професійного розвитку майбутніх фахівців вказують і сучасні вчені: В. Буряк, О. Дубасенюк, П. Підкасистий. Дослідники вбачають в самостійній роботі найвищий прояв навчальної діяльності [16; 35; 86]. Разом з тим, в науковому співтоваристві досі не вщухають дискусії не тільки щодо форм та видів самостійної роботи, а й щодо сутності самого поняття.

Самостійну роботу частіше за все визначають як: засіб організації систематичної пізнавальної діяльності студентів; одну з форм здобуття знань; засіб розвитку творчості студентів; форму управління навчальною діяльністю студентів, що стимулює розвиток ціннісного ставлення до знань, що здобуваються; засіб набуття навичок та вмінь самоосвіти; форму контролю та самоконтролю в навчально-виховному процесі освітнього закладу тощо.

На наш погляд, самостійну роботу доцільно визначати як систему методів та засобів навчально-виховного впливу на студента з метою розвитку навичок самомотивації, самоконтролю, самоосвіти та самооцінки вмінь, в ході якої остаточно засвоюються або відпрацьовуються на практиці ті знання, що отримані в ході аудиторної роботи, формується лідерська позиція. Необхідно зауважити те, що найважливішою відзнакою самостійної роботи майбутнього інженера є свідома зміна самого себе, при цьому здійснюється набуття лідерської позиції, насамперед когнітивних та морально-вольових.

Варто відзначити, що важливу роль в цій системі відіграє й викладач, на якому лежать функції мотивування студента, консультування в ході виконання практичних завдань та фінальної оцінки результату. Саме оцінка викладача дає студенту змогу усвідомити рівень отриманих знань та вмінь, та здійснити їх корекцію при необхідності.

При вивченні дисциплін, що забезпечують психолого-педагогічну підготовку майбутніх інженерів, до 60% всього матеріалу відводиться на самостійне опрацювання студентами. В цій системі викладачі виконують відносно нову для себе функцію – функцію коучерів, наставників-тьютерів, що допомагають студентам засвоїти новий досвід, нові навички та корегують підготовку майбутніх інженерів-лідерів, забезпечуючи індивідуальний підхід в навчально-виховному процесі.

Коуч – це консультант та тренер, що допомагає людині досягати життєвих цілей у різних сферах діяльності від особистого життя до професійного розвитку [118]. Одним з підвидів коучингу є так званий академічний коучінг, що використовується викладачем з метою систематизації процесу навчання, підвищення рівня усвідомлення відповідальності студентів за власний розвиток, покращення результатів навчання загалом. Коучинговий підхід може застосовуватися на будь-якому етапі навчально-виховного процесу у виші: при виборі додаткових курсів, підготовці до складних іспитів, організації навчально-виховного процесу, в тому числі для формування лідерської позиції майбутніх інженерів. Найбільший ефект, на нашу думку, досягається при використанні коучингових технологій в процесі самостійної роботи.

Один із засновників коучингу як напряму роботи зі студентами, Дж. Уїтмор, відзначає, що досягнення мети людиною стає можливим за умови: 1) підвищення рівня свідомості; 2) розвитку почуття відповідальності за можливий успіх; 3) застосування раціонального підходу до вирішення окремих завдань для досягнення основної мети [118]. Головними навичками коуча є: вміння слухати, вміння задавати питання, що будуть сприяти усвідомленню людиною найбільш вдалого та органічного шляху досягнення мети, вміння співпереживати, вміння давати ефективний та позитивний зворотній зв'язок. При застосуванні коучингу викладач має відмовитися від надання чітких завдань та критеріїв оцінювання, він має задавати напрямки для розвитку студента, мотивувати його на самостійну роботу та допомагати йому усвідомити свої сильні та слабкі сторони на шляху до мети, сприяючи прояву та набуванню лідерської позиції.

Тож, в організації та реалізації самостійної роботи і студент, і викладач мають свої ролі та завдання, виконання яких, на нашу думку

суттєво покращить результат роботи. Процес організації самостійної роботи має включати в себе такі стадії: 1) постановка завдання, 2) мотивування, 3) планування, 4) виконання, 5) формування звіту, 6) оцінка

Ще раз підкреслимо, що на нашу думку, самостійна робота має відкривати перед студентами простір для творчості та саморозвитку, і саме через це, вона не має занадто жорстко контролюватися та оцінюватися, що сприятиме формуванню його лідерської позиції.

На стадії *постановки завдання* викладач має візуалізувати перед студентами певну проблему, що має відношення до соціального та особистісного розвитку студентів, з метою формування у них інтересу до її вирішення, стимулюючи розвиток навичок самостійної роботи, що забезпечать формування лідерської позиції. Успішність цього етапу, по більшій мірі, лежить саме на викладачеві та його здатності до яскравої постановки мети перед студентами. Безумовно, авторитет викладача та необхідність отримати в кінці семестру оцінку, змусить студентів врешті-решт виконувати і нецікаве завдання. Але таке виконання, без включення внутрішньої мотивації, без справжньої зацікавленості не буде сприяти повному розкриттю студента в процесі виконання самостійного завдання, що не сприятиме розвитку лідерської позиції майбутнього інженера.

Тож, викладач має використовувати «живі» приклади, презентаційні матеріали, відео і т.п. для того, щоб стимулювати у студентів внутрішню потребу виконання завдання.

Стадія *мотивування* включає в себе засоби індивідуального впливу з боку викладача для заохочення студентів до виконання роботи. Ця стадія може реалізовуватися через індивідуальні консультації зі студентами, метою яких є допомога в усвідомленні зв'язку між метою самостійної роботи та цілями особистісного саморозвитку студентів, що сприяє розвитку відповідальності як основи лідерської позиції.

На стадії *планування* викладач має почати відходити на роль другого плану. Безумовно, в процесі виконання будь-якого складного завдання студент потребує настанов та допомоги з боку викладача. Але така допомога не має бути занадто конкретною, нав'язливою або такою, що занадто сильно обмежує студента у виборі засобів та шляхів виконання завдання. На цьому етапі, викладачу доцільно задавати

стандарти для майбутнього оцінювання роботи, описувати можливі етапи її виконання. Все це має робитися для того, щоб студент не розгубився і не почував себе загубленим. Викладач вказує напрям роботи, а вже сам студент має продумувати план роботи, проявляючи ініціативу в цьому напрямі з урахуванням власних знань та вмінь, виказуючи свої лідерські якості. На цьому етапі, викладачу доцільно використовувати коучингові техніки постановки цілі та формування плану її досягнення.

На стадії *виконання завдання* студент залишається один на один з вирішенням завдання самостійної роботи. Він сам шукає засоби мотивування себе на виконання роботи, контролює дотримання плану, відстежує його виконання та корегує його при необхідності. Саме на цьому етапі відбувається найбільш інтенсивний розвиток самостійності студента та ріст здатності до зайняття лідерської позиції: він бере на себе відповідальність для вирішення конкретної проблеми і йде до її вирішення без нав'язливого контролю з боку викладача. Але, маємо відзначити, що викладач не зникає зовсім, він має бути доступним для консультацій на випадок, якщо студент втратить впевненість у обраному шляху або буде сумніватися щодо якості виконаної роботи.

Одним з найбільш важливих етапів роботи є *складання звіту або презентації за результатами роботи*. На цьому етапі студент має можливість переоцінити свою роботу, переосмислити ті чи інші кроки на шляху досягнення мети, та продумати, що можна було б зробити інакше. Саме в процесі формування звіту студент сам має можливість дати першу оцінку своїй роботі.

На останньому етапі роботи студент *презентує результати* своєї роботи та має можливість отримати оцінку роботи від викладача. Підкреслимо, що на наш погляд, викладач має не «суворо оцінювати» роботу студента, а саме давати зворотній зв'язок за результатами роботи, об'єктивно підкреслюючи сильні сторони роботи та ті моменти, що, на думку викладача, потребують додаткової роботи, і можуть стати зонами подальшого розвитку студента. Студент в свою чергу має бути готовим до сприйняття коментарів викладача з метою складання подальшої програми саморозвитку та подолання недоліків в роботі, визначаючи та усвідомлюючи свої вади, що також є запорукою становлення лідерської позиції.

Другою педагогічною умовою формування лідерської позиції майбутніх інженерів є моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогової та групової взаємодії. Формування лідерської позиції майбутнього інженера можливе тільки тоді, коли в процесі освіти, студент буде поставлений в такі умови, які будуть наближеними до умов його майбутньої практичної діяльності, що можливо при використанні методів моделювання професійно-орієнтованих завдань. І. Дичківська слушно зазначає «навчання працювати має на меті формування здатності ефективно оволодівати професійними навичками, вміння знаходити вихід у непередбачуваних виробничих ситуаціях, співпрацювати в колективі, співвідносити себе з конкретними фаховими ролями та ефективно їх виконувати» [32, с. 4-5].

В останнє десятиліття все частіше сучасні науковці-педагоги в якості найбільш ефективного метода занурення майбутніх фахівців в умови реальної професійної діяльності називають моделювання [40]. Дослідники відзначають, що включення моделювання в процес навчання у вищому освітньому закладі, допомагає побудувати «міст» між теоретичними знаннями та вміннями і навичками, які будуть застосовуватися майбутніми фахівцями у професійній діяльності. На наш погляд, моделювання професійних ситуацій, що стимулюють у студента необхідність заняття лідерської позиції, буде сприяти вдосконаленню організаційних та комунікативних навичок, підвищувати рівень самостійності суджень та впевненість у власних силах. Крім того, моделювання суттєво підвищує рівень творчої активності студентів, підштовхуючи їх до пошуку більш нестандартних вирішень професійних ситуацій.

М. Буланова-Топоркова відзначає, що введення в навчальний процес вищого освітнього закладу таких форм навчання як моделювання сприяє розвитку у студентів трьох типів активності:

- 1) активність відтворення (виражається у спрямованості студента на розуміння сутності процесів, запам'ятовування, відтворення отриманих знань, оволодіння вміннями за запропонованим зразком);
- 2) активність інтерпретації (виражається у виникненні у студента прагнення до опанування сенсу навчального матеріалу;

встановленню зв'язків між знаннями, отриманими при вивченні предметів різної спрямованості; оволодінню засобами вирішення завдань в нестандартних умовах;

3) творча активність (виражається у прагненні до самостійного пошуку незвичайних шляхів розв'язання проблемної ситуації; інтенсифікації творчих інтересів студента) [79].

В перекладі з латині слово «modulus» («модель») буквально означає «зразок, норма, міра». Маємо констатувати, що на сьогодні дане поняття не має єдиного трактування. Аналіз психологічних та педагогічних досліджень дозволив нам виділити такі трактування поняття «модель»: це певний тип штучно створеної конструкції; це зразок для копіювання та наслідування; це уявлення про реальний об'єкт, що відображає його основні властивості та риси.

З точки зору філософської думки під моделлю розуміється уявна або реалізована матеріально система, яка відтворює об'єкт дослідження таким чином, що її вивчення дає можливість краще пізнати цей об'єкт, формуючи в свідомості студентів «поняття-уявлення, поняття-пізнання і поняття-відтворення» [79, с. 21].

В педагогічній науці поняття «моделювання» розглядається в різних контекстах. В найбільш широкому розумінні під моделюванням розуміється певний загальний аспект процесу пізнання. При цьому, мається на увазі, що пізнання будь-якого явища чи процесу можливе лише за умови побудови уявної когнітивної моделі. В такому контексті моделювання являє собою пізнання нового. На наш погляд, це визначення моделювання потребує уточнення. Більш доцільно визначати моделювання як процес пізнання в рамках якого реальне явище чи об'єкт дійсності відтворюється в іншому об'єкті чи явищі, що створене штучно. З точки зору педагогічних завдань можемо говорити про те, що модель – це штучно створена педагогом система, що відтворює елементи, параметри, властивості та компоненти реального об'єкту, і за рахунок цього відкриває нові можливості для вивчення цього об'єкту студентами.

Об'єктами моделювання в педагогіці може виступати діяльність, поведінка, процес спілкування або навіть сама особистість. Модель дає педагогу унікальну можливість – створити штучний об'єкт, що може надати студентам інформацію про об'єкт реальний [50]. Моделювання проблемних ситуацій може змусити студентів

технічних спеціальностей поставити себе на місце реального фахівця, оцінити власні можливості у розв'язанні проблемних ситуацій та проявити лідерську позицію.

О. Власенко відмічає, що підміна реального об'єкту штучним можлива лише за умов існування аналогій та відповідності між створеною моделлю та реальністю, «модель виконує свою роль лише тоді, коли ступінь її відповідності об'єкту чітко визначена. Досліджуючи модель, яка є аналогічною досліджуваному об'єкту реальності, ми отримуємо нові знання про цей об'єкт» [21, с. 90]. Зазначимо, що неточне відтворення моделі може призводити, до створення у студентів викривленого уявлення про специфіку майбутньої професійної діяльності. Узагальнення підходів щодо класифікації моделей дозволяє виділити такі види моделей з огляду на тип вираження моделі:

- *речові моделі* або такі, що представляють собою фізичне втілення певного реального об'єкту;
- *образні моделі* або такі, що існують у виді ідеалізованого уявлення про об'єкт;
- *знакові моделі* або такі, що виражаються в графічній формі (формули, зображення, графіки).

Педагогічне моделювання професійних ситуацій, на наш погляд, може включати в себе елементи всіх названих видів моделей.

Цікава класифікація була запропонована А. Вербицьким, який описав види саме навчальних моделей [20].

Перший тип моделей був названий дослідником семіотичним, тобто таким, що виражений у письмовому вигляді та включає в себе і опис ситуації, і систему завдань, які студенту треба виконати самостійно. Використання семіотичних навчальних моделей особливо зручне для організації самостійної роботи студентів та формування домашніх завдань. На наш погляд, слабкою стороною даного типу моделювання є відсутність зворотного зв'язку в процесі виконання завдання. Аналізуючи, запропоновану теоретичну модель, студент може хибно сприйняти її, що може викривити або ускладнити формування у нього правильних уявлень про професійну діяльність.

Другий тип моделей – імітаційні. Створення моделей такого типу включає в себе три етапи: 1) ознайомлення студента з теоретичним матеріалом з теми, що вивчається; 2) створення моделі

професійної діяльності в уявленні студента; 3) імітація професійної поведінки при вирішенні навчальних завдань. В цьому типі моделювання бачимо такий саме недолік, як і в попередньому. Засвоюючи теоретичну модель, студент може підлаштовувати професійно значущі форми поведінки під свої здатності та можливості, ігноруючи складні для засвоєння, але критично важливі елементи теоретичної моделі. Без внесення такого типу моделей у соціальний контекст, в якому студент міг би отримати відгуки від викладача або колег по навчанню, її ефективність є сумнівною.

Третій тип навчальних моделей – соціальні. Саме цей тип моделей має найбільші можливості з точки зору формування колективних динамічних уявлень про професійну діяльність. Соціальні навчальні моделі, як правило, реалізуються через групові розігрування проблемних ситуацій, що мають певний професійно значущий контекст. Цей тип моделювання дозволяє студентам безпосередньо включитися в процес розв'язання проблемної ситуації, відчувати емоційні переживання, прикласти когнітивні зусилля та отримати новий непередбачуваний досвід групової взаємодії. Особлива цінність цього типу моделювання полягає в тому, що абсолютно всі учасники соціального моделювання: і студенти, що приймають участь у розіграванні, і «глядачі», і сам викладач отримують для себе цінний досвід, насамперед групової взаємодії під час якої стимулюються прояви лідерської позиції майбутніх інженерів, мотивація до досягнення спільної мети та успіху. Кожен учасник цього моделювання має змогу виконувати різноманітні соціальні ролі, насамперед роль лідера групи.

Підсумовуючи, можемо відзначити умови, щодо ефективного моделювання професійно-орієнтованих ситуацій:

1) моделювання професійно-орієнтованих ситуацій має виконуватися з використанням методів активного навчання (групових вправ, кейсів, сюжетно-рольових ігор);

2) професійно-орієнтована модель має містити елементи проблеми, вирішення якої потребує активізації лідерської позиції особистості;

3) моделювання має виконуватися таким чином, щоб студенти почували себе вільними для залучення суб'єктивного досвіду при вирішенні проблемних ситуацій;

4) викладач має створити умови для вільного прояву студентами своїх думок, почуттів і переживань, що будуть супроводжувати процес вирішення проблемної ситуації.

Активне навчання представляє собою такий тип організації навчального процесу, при якому найбільша увага приділяється активізації пізнавальної діяльності та інтересу студентів до предмету навчання, що досягається за рахунок використання і дидактичних, і організаційних засобів.

А. Книш та Г. Попова відзначають, що активне навчання в ході групової роботи представляє собою унікальний процес, який кожен майбутній спеціаліст має відчувати на собі [95]. Групова робота являє собою не механічне виконання вправ та завдань викладача, а, в першу чергу, динамічний процес, спрямований на трансформацію відносин між членами групи, який хоч і підкорюється певним закономірностям, все ж має свої особливості для кожної окремої групи. Саме тому, на наш погляд, надзвичайне значення для формування лідерської позиції майбутніх інженерів має власний досвід участі у соціальному моделюванні професійно-орієнтованих ситуацій.

На наш погляд, в рамках моделювання професійно-орієнтованих ситуацій найбільш доцільно використовувати такі методи активного навчання: метод групових проектів, метод рольового моделювання конкретних ситуацій, метод ділових ігор.

В рамках застосування методу групових проектів виховна та дидактична мета досягається через детальну розробку студентами конкретної проблеми, що завершується отриманням реального результату, презентованого тим, чи іншим чином. М. Дяченко-Богун відзначає, що метод групових проектів підштовхує студентів до взаємодії з іншими, обміну думками, прийняття на себе відповідальності за спільні рішення. М. Дяченко-Богун зазначає, що «метод проектів заснований на ідеї взаємодії та співробітництва студентів в ході навчального процесу, він створює умови для розвитку у них різних необхідних якостей і як автономної, і як соціально-активної особистості, здатної взаємодіяти в навчальній групі і приймати на себе відповідальність як особисту, так і за навчальну групу. Це створює умови для соціалізації особистості, розвиває її професійну та ділову активність» [36, с. 76]. Все це створює особливі

умови для розвитку у студентів ділової активності та формування лідерської позиції.

Метод рольового розігрування конкретних ситуацій створює умови для обговорення професійно значущих ситуацій та проблем з різних рольових позицій. Такий незвичний спосіб роботи має сильний мотивуючий ефект на студентів та сприяє підвищенню у них інтересу до навчання. Застосування цього методу дозволяє вирішити одразу декілька завдань, пов'язаних з формуванням лідерської позиції майбутніх інженерів: 1) створити умови для застосування отриманих раніше теоретичних знань; 2) через вербалізацію власної позиції розвинути рівень розуміння своїх цінностей та підвищити впевненість у собі; 3) розвинути навички відстоювання власної думки та коректної взаємодії; 4) сформувані вміння до прийняття рішень у професійному середовищі; 5) відпрацювати навички прояву лідерської позиції.

Метод ділових ігор дозволяє імітувати у навчальному середовищі реальні професійні ситуації. Цінність цього методу полягає в деякій емоційній амбівалентності, що підвищує рівень креативності студентів. З одного боку студенти штучно вводяться в умови непростой проблемної ситуації, з якої їм необхідно вийти та відчувають певне напруження, намагаючись знайти вирішення. З іншого боку, вони розуміють нереальність ситуації, що дозволяє їм більш творчо і вільно підходити до вирішення проблеми, ніж це відбувалося у реальному житті. При цьому, знайдені в процесі ділових бесід рішення та сценарії залишаються в пам'яті і можуть ефективно використовуватися у майбутній професійній діяльності.

Крім того, використання моделювання в процесі формування лідерської позиції сприяє розвитку у студентів організаційних вмінь та здібностей. Штучні виробничі ситуації спонукають студентів замислюватися над проблемами, що виникають на виробництві через недоліки організаційного процесу, та фантазувати про те, як можна поліпшити організацію роботи.

Особливе значення в процесі застосування моделювання має суб'єктивний досвід студентів. Використовуючи свій досвід в процесі роботи над проектним або соціальним моделюванням, студенти розкриваються в особистісному плані, стають більш сприйнятливим до професійних та особистісних змін. Як влучно зазначає І. Прокопенко, «суб'єктивний досвід, який виявляється у самосвідомості, цільових

орієнтирах, установках, прагненнях, цінностях, потребах, особистих планах – усе це надбання особистісне, вистраждане, вироблене ціною власних зусиль, вибіркоким ставленням студента до впливів з оточуючого середовища, в тому числі професійно-педагогічного з боку викладачів» [97, с. 56].

В цьому світлі особлива відповідальність покладається на викладача, на його готовність створювати підтримуючу та позитивну соціально-психологічну атмосферу, в якій студенти не боялися б дати «неправильну» відповідь. При використанні активних методів навчання в процесі моделювання викладач має займати радше позицію партнера або коуча, що лише задає загальний напрямок для розгортання ситуації, а вже самі студенти вільні вирішувати ситуацію таким чином, яким вважають за потрібне.

Третьою педагогічною умовою пропонується визначити виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в аудиторній роботі, яка реалізовувалася через впровадження в навчання студентів виховної програми розвитку лідерської позиції на спецкурсах викладачів кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХП»: «Психологія», «Основи професійної психології», «Основи педагогіки вищої школи», «Основи управління в енергетиці». Зазначимо, що самої лише обізнаності студентів для зміни поведінки та особистісних ставлень студентів недостатньо.

Вище було зазначено, що лідерська позиція являє собою особистісне утворення, що ґрунтується в тому числі на ціннісному відношенні до лідерства, та лідерської позиції зокрема. Саме усвідомлення важливості лідерської позиції для досягнення професійного та особистісного успіху майбутнього інженера є однією з ключових умов її формування. За таких обставин стає очевидним, що тільки засоби виховання можуть забезпечити належний вплив на особистість майбутнього інженера. І.Д. Бех відзначає, що саме виховний процес, що орієнтований на особистість майбутнього фахівця, створює найсприятливіші умови для засвоєння цінностей та ідеалів [10].

С. Поляков зазначає, що в той час як учіння являє собою процес розвитку інформаційно-операційної сфери людини, виховання є цілеспрямованим розвитком мотиваційно-ціннісної сфери особистості

[93]. Саме мотиваційно-ціннісний компонент є найбільш значущим для спонукання майбутнього інженера до розвитку лідерської позиції. Доки майбутній фахівець інженерного профілю не усвідомить навіщо йому рухатися у напрямку розвитку лідерської позиції, яку цінність для нього має лідерська позиція, його розвиток в цьому напрямку буде малоефективним. Мотиваційно-ціннісний компонент виступає в ролі інтеграційного елементу, що змушує всі інші компоненти лідерської позиції майбутнього інженера працювати на досягнення успіху.

К. Ушинський підкреслював, що на відміну від навчання, виховання орієнтоване на ідеї, моральні та розумові прагнення людини [118]. Саме з метою створення прагнення майбутнього інженера до формування лідерської позиції було вирішено впровадити в аудиторній роботі виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції.

Г. Васянович, аналізуючи процес розвитку майбутніх фахівців у вищій школі, відзначає, що виховання сприяє становленню не тільки духовності особистості, а й відповідальності та самостійності [19], які, на нашу думку, є надзвичайно важливими для забезпечення послідовності та стабільності процесу формування лідерської позиції.

При впровадженні третьої педагогічної умови ми також керувалися ідеєю орієнтованості на особистість студента в процесі виховання. Успішність виховання, що виражається у суттєвих ціннісних та особистісних змінах суб'єкта виховання багато в чому залежить від готовності вихователя визнати неповторність та унікальність особистості, на яку виховуючий вплив спрямовано. На важливість студентоцентрованого підходу в процесі виховання вказує А. Коломієць: «у діяльності сучасного викладача педагогічного ВНЗ має переважати студентоцентрована особистісно-розвивальна стратегія навчання та виховання, що передбачає використання технологій і методів навчання, котрі спонукають до співпраці. Головною характеристикою такої стратегії є вміння визнати студента як самодостатню особистість, яка прагне досягти кращого рівня життя шляхом успішної діяльності, заслуговує на повагу й очікує на допомогу та підтримку в процесі здобуття вищої освіти» [48, с. 47]. Відчуття поваги та віри в особистість майбутнього інженера з боку вихователя, сприятиме становленню більш ціннісного відношення майбутнього інженера як до себе, так і до предмету навчання.

При впровадженні виховання ціннісного відношення до лідерської позиції в аудиторній роботі найбільш важливими є такі напрямки:

1) усвідомлення майбутнім інженером значення лідерської позиції для гармонійної соціальної взаємодії в процесі реалізації професійних завдань;

2) розвиток ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері;

3) розуміння майбутнім інженером можливостей, що відкриває лідерська позиція в розвитку його кар'єри та професійної успішності;

4) виникнення у майбутнього інженера спрямованості на досягнення успіху, позитивного відношення та вмотивованості до формування лідерської позиції;

5) усвідомлення морального змісту та моральних колізій в діяльності інженера зі сформованою лідерською позицією.

Для реалізації третьої педагогічної умови з метою забезпечення виконання окреслених вище напрямків, необхідне застосування методів виховання, які підходять для запровадження в аудиторній роботі. Найбільш доцільними для цього є способи та шляхи взаємопов'язаної активності об'єкту та суб'єкту виховного процесу для формування у останніх певних переконань, поглядів, звичок та навичок.

Ю. Бабанський запропонував поділ методів виховання залежно від функцій, які вони виконують в процесі цілеспрямованого розвитку особистості суб'єкта виховання. Він виділив: методи формування свідомості (лекція, диспут, бесіда, метод прикладу); методи формування суспільної поведінки (педагогічна вимога, вправлення, громадська думка, доручення, привчання), методи стимулювання діяльності (заохочення, схвалення, покарання) та методи контролю ефективності процесу виховання (бесіда, опитування, анкетування) [8].

На нашу думку, в процесі виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в аудиторній роботі, важливо використовувати методи виховання всіх згаданих типів.

Лекція як метод виховання створює найбільш сприятливі умови для викладення певної точки зору або розкриття проблеми для великої кількості студентів одночасно. Для кращого усвідомлення студентами

значення лідерської позиції в груповій взаємодії та розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів, найбільш доцільно використовувати лекції, присвячені проблемам відносин між лідерами та послідовниками, зосереджені на дослідженні групової динаміки в різних незвичних ситуаціях. Теоретичний матеріал має підсилюватися конкретними прикладами з практики та посилятися на конкретні випадки з життя колективу, для якого виголошується лекція.

Саме тому вважаємо, що виховні лекції мають бути присвячені вивченню групових феноменів, апелювати до конкретних проблем колективу, в якому вона викладається та спиратися на цікаві та корисні кейси з історії існування відомих світових компаній. Таким чином, в лекційному процесі будуть створюватися паралелі між проблемами стосунків в колективах відомих компаній та особливостями відносин в групах майбутніх інженерів. Все це започаткує процес ідентифікації студентів з відомими лідерами і викличе в них бажання «приміряти» лідерську позицію для вирішення своїх проблем.

Лекція є дієвим методом для донесення інформації для студентів, але вона створює недостатньо можливостей для зворотного зв'язку. Ще одним недоліком лекції є неможливість пояснити свою думку однаково зрозуміло для всіх студентів, адже всі студенти характеризуються наявністю дуже різного набору знань та світоглядних позицій, що суттєво утруднює донесення до свідомості студентів інформації без спотворень у лекційному форматі. Тому, вважаємо, що для більш цілеспрямованого донесення ідей, думок та цінностей до студентів доцільно використовувати виховну бесіду.

Бесіда являє собою особливий метод виховання, який дозволяє не тільки донести до студентів думку вихователя, а й почути їхні думки у відповідь, що створює необхідні умови для корекції змісту повідомлення, якщо воно було сприйнято студентом з логічними викривленнями. Під час бесіди педагог спирається на знання та думки студента і через них доводить до свідомості студентів нові ідеї, ідеали та цінності. Бесіда використовується саме для того, щоб більш докладно пояснити суб'єктам виховання ідеї, які вони не в змозі зрозуміти самостійно. Так само, як і лекція, бесіда може відбуватися між педагогом та групою. При цьому, вважаємо, що для впровадження третьої педагогічної умови найбільш ефективними є проведення бесід

з відносно невеликими групами (до 15 осіб), що дозволить встановити діалог з найбільшою кількістю студентів.

Для того, щоб переконатися, що всі студенти засвоїли знання правильно та усвідомили концепції та ідеї, які до них було донесено, доцільно використовувати метод *опитування* в усній або письмовій формі. Письмова форма опитування дозволяє швидко дізнатися про уявлення, що сформувалися у всіх опитуваних студентів одночасно. Метод усного опитування дозволяє студентам почути і чужі думки, глибше усвідомити, які ідеї є помилковими.

Для розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів та усвідомлення морального змісту та моральних колізій діяльності інженера вважаємо за необхідне використання методу диспуту. Диспут передбачає невимушений, вільний обмін поглядами, ідеями та думками, або колективне обговорення проблеми або питання. Диспут створює умови для обдумування студентами незвичних питань, що часто не мають однозначної відповіді. Крім того, створюються умови до розвитку навичок аргументованого захисту своєї позиції, аналітичного мислення, свідомого ставлення до себе та суспільства. Диспут є надзвичайно важливим засобом для освоєння складних моральних категорій та розвитку самосвідомості [76].

З метою кращого усвідомлення значення лідерської позиції для власного та групового розвитку та досягнення успіху вважаємо необхідним використовувати *метод прикладу*. Цей метод виховання дає можливість конкретизувати теоретичне знання, уточнити сутність ідей, довести істинність певного твердження. Конкретні приклади з життя відомих лідерів, дозволять студентам глибше зрозуміти сутність та можливості лідерської позиції в суспільній та професійній діяльності.

Для підсилення свідомого ставлення до формування лідерської позиції доцільно використовувати *метод педагогічної вимоги*. Він спонукає майбутнього інженера до позитивної, послідовної, відповідальної діяльності, та спрямований на гальмування негативного або байдужого ставлення до навчання.

Особливе значення для закріплення форм поведінки, що відповідають лідерській позиції майбутнього інженера має метод *вправлення*. Він створює умови для закріплення позитивних форм

діяльності та зміцнює ті звички та навички, що дозволяють студенту займати лідерську позицію в колективі.

Метод доручення дозволяє зробити вправлення більш систематичним та більш цілеспрямованим. Для реалізації цього методу педагог або студентський колектив доручають студенту певне завдання, яке має метою виконання певного набору дій та вчинків. Таке доручення має стимулювати у студента відповідальність та сприяти розвитку навичок, що розкривають сутність лідерської позиції.

Для позитивного закріплення набутих знань та умінь вважаємо за потрібне використовувати методи *схвалення* та *заохочення*. Заохочення у вигляді похвали від педагога, або близьких позитивно впливає на процес навчання, при цьому, похвала одночасно і підсилює позитивне ставлення до навчальної діяльності, і формує внутрішню мотивацію до вивчення предмету. Заохочення також може проявлятися у формі позитивної оцінки. Схвалення ж дозволяє вчасно відмітити правильність виховного шляху майбутнього інженера та дати позитивну оцінку знанням, вмінням, ставленню студента до саморозвитку.

Широке використання методів виховання при реалізації третьої педагогічної вимоги дозволить суттєво вплинути на мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх інженерів, адже вони дозволяють перевести знання та вміння з зовнішнього (діяльнісного) у внутрішній (мисленнєвий, ціннісний) світ особистості, що, на нашу думку, сприятиме зародженню лідерської позиції особистості.

Таким чином, обґрунтовані та розроблені педагогічні умови складають єдиний комплекс, оскільки вони взаємопов'язані між собою і доповнюють один одного, вони обумовлюють форми і методи виховання, і повинні застосовуватися з першого курсу протягом всього виховного процесу у закладах вищої технічної освіти.

2.2 Психологічні аспекти діяльності майбутнього фахівця

2.2.1 Психологічні особливості інженерної діяльності

Постійне ускладнення індивідуальних і суспільних потреб людей зумовлює необхідність відповідного розвитку рівня продуктивних сил, матеріальних і духовних благ. Їх належне

виробництво та використання викликає потребу у все більш складних і досконалих технічних пристроях і технологіях, розробка та використання яких являють собою цілі, сенс і характер професійної діяльності інженерів. Ось чому професія інженера є сьогодні не тільки однією з найпоширеніших, але використовуваною у великій кількості різноманітних сфер економіки, науки і культури.

Істотна суспільна значущість інженерної діяльності, виразно колективний її характер і зростаюча конкуренція в умовах прискорення науково-технічного прогресу породжують певне загострення міжособистісних відносин. Для його подолання важливого значення набуває розуміння психологічних особливостей інженерної діяльності. Водночас їх розуміння дозволяє гармонізувати стосунки між учасниками спільної діяльності інженерів та між колективами інженерів. Нарешті, система професійної підготовки інженерів, а згодом і їхня діяльність у сфері техніки й технологій породжують такий специфічний феномен, яким є технократичний тип мислення.

Розглянуті обставини позначаються на характері особистісного розвитку інженера, на формуванні його професійної і соціальної компетентності та на його ставленні до професії, до колег та інших людей і суспільства у цілому. Тому дослідження психологічних особливостей інженерної діяльності являє собою важливу й актуальну проблему, розв'язання якої має сприяти істотному підвищенню якості цієї діяльності, а відтак і функціонального й технічного, економічного та екологічного, ергономічного та естетичного рівня створюваних пристроїв і використовуваних технологій. Зв'язок проблеми із важливими науковими і практичними завданнями безпосередньо впливає з тієї важливої ролі, яку здатні відігравати психологічні особливості інженерної діяльності в характері та результатах цієї діяльності. Крім того, аналіз вказаних особливостей та їх впливу відкриває можливості такої корекції навчально-виховного процесу, яка б посилювала позитивні прояви психологічних особливостей інженерної діяльності і водночас послаблювала їх негативні прояви.

Цікавий матеріал дають і глибокі роздуми про розвиток науки, техніки і технологій, представлені в роботах В.М. Бабаєва, М. З. Згуровського, О.А. Ігнатюк, О.Е. Коваленко, І.В. Кононенка, С.П. Мовчана, О.Г. Романовського, Л.Л. Товажнянського. Історію інженерної діяльності досліджують С.І. Богомолів, М.І. Дятчин, В.В.

Морозов, В.І. Ніколаєнко, В.М. Скляр та інші. Значна увага дослідників приділяється також психолого-педагогічним проблемам інженерної освіти.

С.П. Мовчан та О.К. Чаплигін серед характерних особистісних якостей інженера виокремлюють роль технічного знання і творчості. На переконання цих вчених, «технічне знання за своєю суттю є перш за все знанням про методи та засоби перетворення, про те, яким чином на підґрунті відомого, здобутого наукою, створити бажане, як спланувати, спроектувати, сконструювати і врешті-решт відтворити те, що досі не існувало» [64, с. 68-69].

Досліджуючи цікаві проблеми становлення професіоналізму майбутнього інженера, Н.В. Підбуцька на основі аналізу існуючих визначень підкреслює, що «основним змістом діяльності інженера є розробка нових та/або оптимізація існуючих інженерних рішень. Наприклад, оптимізація проектного рішення, оптимізація технології, менеджмент і планування, управління розробками і безпосереднє контролювання виробництва» [91, с. 102].

С. Д. Вермійон зі співавторами пишуть, що незважаючи на те, що існує багато досліджень щодо прийняття інженерних рішень, порівняно мало розглядаються поведінкові аспекти прийняття рішень інженерами. Це потенційно значний розрив, оскільки фактори, такі як спосіб передачі інформації та інформування інженерів, можуть мати значний вплив [170]. С. М. Пазиніч та його співавтори, досліджуючи логіку інженерної діяльності, зазначають, що «забезпечення ефективності не тільки інженерної, а й будь-якої професійної діяльності сучасного фахівця вимагає від нього нового рівня і характеру мислення, які б відповідали рівню складності самої діяльності та завдань, які йому доводиться розв'язувати в процесі її виконання» [77, с. 252]. Необхідність інноваційної спрямованості професійної діяльності інженера-лідера в умовах сьогодення істотно посилюється у зв'язку з тими вимогами, які висуває до неї концепція сталого розвитку. Особливості лідерства з позицій сталого розвитку аналізує В. Лей [153]. Серед множини суто психологічних особливостей інженерної діяльності чільне місце посідають такі специфічні проблеми, як сенс інженерної етики, задоволеність виконавців своєю діяльністю, ділове міжособистісне спілкування й можливості конфліктних ситуацій. У цьому відношенні доцільно

послатися на роботу Х. Хана, який розробляє «нову концептуальну основу наукової та інженерної етики, яка ґрунтується на доброчесності етики та позитивній психології», які автор пропонує впроваджувати в навчальний процес підготовки фахівців [146, с. 441]. У свою чергу, Марк Робінсон аналізує повний спектр завдань та діяльності інженерів, як їхній робочий час розподіляється серед них, і як ці питання впливають на їх задоволення своєю роботою. За результатами його досліджень, виконання конструкторських робіт пов'язане з істотною часткою технічних завдань (62,92% часу) та соціально-спільною роботою (40,37% часу) [162, с. 391]. Фундаментальне дослідження психологічних особливостей конструкторської діяльності як однієї з найпоширеніших сфер інженерної праці свого часу виконав В.О. Моляко [65].

Інженерній діяльності, як і більшості різновидів спільної діяльності людей, властива необхідність у діловому спілкуванні. Не випадково Є.І. Головаха та Н.В. Паніна вважають, що «тих, хто постійно пригнічений, занурений у гіркі роздуми про недосконалість людської природи, люди будуть, по можливості, уникати, побоюючись заразитися похмурими настроями і песимізмом» [24, с. 162]. Природно, що такі особистості схильні до конфліктної поведінки. Результатам системного дослідження феномену конфліктного спілкування в інженерній діяльності присвячена цікава робота О.Г. Романовського та його співавторів [104].

Особливо важливим уявляється **невирішений раніше зв'язок порушеної проблеми** з теорією і практикою виявлення потенційних лідерів інженерного середовища і наступного цілеспрямованого розвитку професійної і соціальної компетентності та лідерського потенціалу. Це пов'язано з виразно інноваційним характером інженерної діяльності, прискоренням циклу старіння й оновлення техніки і технологій. Створення ж принципово нових зразків вимагає наявності в колективі креативних інженерів-лідерів, яким притаманні не тільки високий професіоналізм, вміння ризикувати, а й розуміння інших людей, їх індивідуальних психологічних характеристик та здатність обирати адекватні їм засоби і характер впливу.

Невирішеними аспектами проблеми лишаються сьогодні, по-перше, чітке визначення психологічних особливостей інженерної діяльності, по-друге, характер прояву цих особливостей та їх впливу

на професійну діяльність інженера і її результати, по-третє, залежність розвитку й реалізації лідерського потенціалу інженера-лідера від його психологічних характеристик.

Професійна діяльність сучасного інженера є достатньо складною і відповідальною. Постійно збільшується кількість сфер суспільного життя, функціонування і розвиток яких потребують фахівців саме з інженерною освітою. При цьому набуває все більшого значення їх відповідність психологічним особливостям, характерним як для кожної конкретної сфери, так і для цілей, змісту й характеру самої діяльності й тих функцій і завдань, які доводиться виконувати інженерові. Разом з тим, як свідчать і аналіз літератури, і наші власні дослідження, існує низка спільних особливостей психологічного характеру, інваріантних відносно сфери чи характеру діяльності інженера. Саме їм і присвячено наше дослідження.

Воно, безумовно, стосується у першу чергу психологічних аспектів, але професійна діяльність інженера, як і будь-яка людська діяльність взагалі, являє собою своєрідну динамічну систему взаємодій суб'єкта із зовнішнім світом, в процесі здійснення яких виникає і втілюється в об'єкті діяльності психічний образ і реалізуються опосередковані ним відносини суб'єкта у предметному світі. В результаті діяльність інженера пов'язана з тісним переплетінням як суто технічних, так і психологічних процесів, супроводжується переживаннями та цілою гамою інших психічних станів. Ці процеси і стани можуть по різному проявлятися залежно від складності й відповідальності виконуваних інженером завдань і функцій. Однак психологічні особливості його діяльності тією чи іншою мірою проявляються і позначаються на особистості інженера, на його ставленні до своєї професійної діяльності та на її результатах.

Перш за все слід підкреслити таку психологічну особливість інженерної діяльності і особистості інженера, як конкретність і чітка цільова спрямованість його мислення. Ці особливості зумовлені сутністю і характером його діяльності та змістом його професійної підготовки. Ця риса дозволяє інженерові не тільки успішно виконувати повсякденні обов'язки, а й прагнути вдосконалювати технічні пристрої і технології, з якими йому доводиться мати справу. Завдяки цій особливості інженери і стають ініціаторами і двигунами науково-

технічного, а відтак і соціального прогресу, сприяючи постійному зростанню рівня продуктивних сил суспільства і добробуту людей.

Другою психологічною особливістю професійної діяльності інженера є його виразний системний характер мислення, який дозволяє йому охоплювати і належним чином враховувати досить широкий спектр вимог, умов і обмежень. А вони звичайно стосуються і масо-габаритних характеристик, і енергоємності, і екологічності, і безпеки виробництва та експлуатації технічних виробів і технологій. Підвищення експлуатаційних параметрів і виконуваних функцій, дизайн і зовнішня привабливість мають поєднуватися з економічністю. І все це має забезпечувати належну конкурентоспроможність.

Третьою характерною особливістю інженерної діяльності слід вважати те істотне місце, яке у її психологічній характеристиці посідає суперечність між притаманною значній частині людей, в тому числі й інженерів, певною інерційністю мислення та необхідністю інноваційної його спрямованості, зумовленою вимогами науково-технічного прогресу. Дійсно, інерційність мислення призводить до стереотипізації її носіями пропонованих ними інженерних рішень, тоді як ускладнення суспільних потреб і конкурентна природа ринкової економіки вимагають постійного пошуку і розробки принципово нових і більш досконалих конструкцій, технологій і матеріалів.

Четверта психологічна особливість інженерної діяльності полягає у тому, що успішною виявляється професійна діяльність у тих інженерів, яким притаманна розвинена здатність ефективно долати інерційність мислення, розвивати і плідно виявляти свої креативні здібності та загальну інноваційну спрямованість при виборі, формулюванні та реалізації складних інженерних рішень. Подолання інерційності мислення дозволяє їм відійти від звичних стереотипних рішень, а інноваційна спрямованість вимагає пошуку принципово нових можливостей у проектуванні та у розробці нових матеріалів з заданими властивостями і справді нових високих технологій. Інженерна творчість має поєднуватися з активністю і рішучістю, рефлексією і мотивацією, спостережливістю і вдумливістю.

П'ята психологічна особливість інженерної діяльності впливає з тієї обставини, що в сучасних умовах розробки і використання все більш складних машин, приладів і пристроїв професійна діяльність інженера відбувається переважно у складі великих проектних чи

виробничих колективів, де кожен виконавець спеціалізується на виконанні певних функцій чи на певній ділянці спільної роботи. Однією з типових психологічних особливостей при цьому виступає певне перебільшення працівником оцінки власного внеску у загальний результат і очікування (часто необґрунтоване, а то і взагалі безпідставне) відповідної винагороди. І чим істотнішим є це перебільшення, тим сильнішим виявляється розчарування, коли винагорода виявляється менше очікуваної й відповідає реальному внеску. У такому разі у виконавця виникає образа і думка, що його недооцінюють. А це може негативно позначатися на його ставленні до своїх функцій та обов'язків та формувати позицію невдахи.

Шоста особливість певною мірою пов'язана з попередньою, але полягає у зовсім інших поведінкових проявах та в іншому результаті. Ця особливість полягає в тому, що існує ще один цікавий психологічний аспект, пов'язаний також з колективним характером інженерної діяльності. Він полягає у розумінні інженером того, що цікавою і добре винагороджуваною є робота, пов'язана з інноваційними рішеннями. Тому він прагне будь що долучитися до колективів, які саме й зайняті інноваційними розробками. Але тут мають місце не тільки суто меркантильні міркування. Адже за великим рахунком кожен фахівець, який вважає себе професіоналом і прагне реалізувати себе як професіонал та особистість, розуміє, що досягти цього він може саме там, де розробляються інноваційні рішення.

У тому разі, коли інженерові вдається реалізувати ці свої прагнення і плани, він починає не тільки зростати як фахівець, але й відчувати глибоке внутрішнє задоволення від своєї діяльності. Підвищується його самоповага і впевненість у своїх силах і здібностях, а свою професійну діяльність він поступово починає сприймати як одну з важливих життєвих цінностей. Інженер все більш чітко бачить свої цілі й орієнтири, причому часто він пов'язує їх не з кар'єрним чи посадовим зростанням, а саме з професійною досконалістю. Він легко адаптується до нових функцій і сам прагне отримувати складні завдання.

Сьомою є одна з найважливіших психологічних особливостей інженерної діяльності, якою виступає необхідність високого рівня розвитку почуття особистої відповідальності інженера за результати й можливі наслідки своєї професійної діяльності. Для цієї особливості

характерними рисами є тісний взаємовплив і взаємозалежність між відповідальністю і моральністю інженера. Їхня єдність має своїми джерелами загальну культуру і багатий духовний світ людини, які виступають своєрідним породженням людської психіки та, у свою чергу, впливають на її розвиток. В процесі своєї професійної діяльності інженер саме завдяки культурі й духовності ретельно та відповідально аналізує можливі загрози від виробництва та застосування техніки і технологій та шукає шляхи їх усунення чи мінімізації.

Восьма особливість професійної діяльності інженера, яка має виражений психологічний характер, полягає у чіткому усвідомленні ним того, що значна частина інженерних рішень має подвійну природу. Іншими словами, ці рішення можуть не тільки успішно використовуватися за своїм прямим і безпосереднім призначенням, відіграючи справді конструктивну роль, але також здатні нести серйозну загрозу людям і навколишньому природному середовищу, відіграючи деструктивну роль. Така властивість навіть дозволила виокремити специфічний клас так званих потенційно небезпечних об'єктів.

У разі причетності інженера до проектування, спорудження і експлуатації потенційно небезпечних об'єктів його відповідальність набуває особливо важливого значення. Разом з розглянутими вище особливостями системного підходу до виконання своїх службових функцій і обов'язків, розвинене відчуття особистої відповідальності інженера та його високий професіоналізм слугують надійним запобіжником безпечного функціонування таких об'єктів. А це вкрай необхідно, оскільки їх число постійно зростає: енергоблоки теплових і атомних електростанцій, хімічні та металургійні підприємства, транспортні засоби тощо.

Можна впевнено стверджувати, що серйозні техногенні та антропогенні аварії, які час від часу відбуваються в різних країнах і супроводжуються значними матеріальними втратами, а то й людськими жертвами, є, за великим рахунком, результатом безвідповідальності. Її часто делікатно називають «людським фактором», але ретельний неупереджений аналіз свідчить, що за цим «фактором» стоять або чиясь недбалість, або непрофесіоналізм. Психологічною основою переважної більшості аварій і катастроф

виступає безвідповідальність інженерів – чи то проектувальників, чи то виробників, чи то експлуатаційників. Тому система професійної підготовки інженерів повинна крім належної фахової компетентності виховувати у них також відповідальне ставлення до своєї майбутньої професійної діяльності та до її результатів.

Дев'ятою серйозною психологічною особливістю інженерної діяльності слід вважати наявність в ній конфліктів різного походження, природи та характеру. Взагалі ця діяльність має бути ефективною, приносити виконавцеві задоволення й забезпечувати успішне досягнення заздалегідь визначених цілей і дозволяти йому максимальною мірою реалізувати свій творчий та особистий потенціал. А для цього інженерові бажано не витратити безплідно сили, час та енергію на конфліктування зі своїм оточенням, яке породжує психологічну напруженість і ускладнює міжособисті відносини.

Однак, як свідчить життєва практика, цілком можливі розбіжності при обговоренні конкретних варіантів суто інженерних рішень. Ці розбіжності здатні породжувати конфлікти, але належна культура дискусії, вміння аргументовано й переконливо висловлювати свої міркування можуть допомогти ефективно, з користю для справи розв'язати конфлікт, а то і взагалі не доводити розбіжність до конфлікту. Доброзичливе й спрямоване на успішне досягнення очікуваних спільних цілей обговорення проблем має сприяти не тільки вибору оптимального рішення з множини можливих альтернатив, але й зміцненню довіри сторін одна до одної.

Десята психологічна особливість професійної діяльності інженера певною мірою пов'язана з попередньою, однак вона має і свою специфіку. Вона зумовлена цілком природним існуванням суперечності між індивідуальними і груповими (колективними) формами роботи та необхідністю виконання відповідних завдань. Психологічні аспекти ситуації пов'язані тут з розподілом завдань і функцій, з формуванням груп, у складі яких людям доводиться працювати разом. Розв'язання суто інженерних завдань виявляється результатом залежним від характеру взаємовідносин, від симпатії, антипатії чи байдужості, які складаються між виконавцями.

Одинадцята особливість виникла відносно недавно і пов'язана з тими змінами, які відбуваються в глибинній сутності та змісті

професійної діяльності інженера. Йдеться насамперед про його участь у розробці та використанні інноваційних високих технологій, в тому числі тих, що ґрунтуються на нових фізичних ефектах, на використанні нано- та біотехнологій. Частині інженерів, особливо старшого віку, часто уявляється психологічно важко освоювати ці нові сфери діяльності. Крім того, ці ситуації характерні й певним перетином психологічних і моральнісних проблем.

Дванадцятю психологічною особливістю, яка певною мірою впливає з притаманного більшості інженерів технократичного характеру мислення, стає складність розуміння ними пріоритетності людини, її інтересів, бажань і потреб й того, що не людина повинна слугувати техніці, а навпаки. Техніка, машини і створюються для задоволення потреб та інтересів людини. Людина і життя і здоров'я є вищою цінністю, тому техніка призначена для поліпшення її життя і не повинна шкодити довкіллю, як середовищу її мешкання. Мислення, чуття і загальна спрямованість діяльності інженерів як творців техніки має слугувати гармонізації людини і зовнішнього середовища.

Безумовно, наведений тут перелік далеко не вичерпує всієї множини психологічних особливостей складної й відповідальної професійної діяльності інженерів. Крім того, прояви значної частки цих особливостей істотно залежать від індивідуальних особистісних характеристик конкретних людей, від рівня їх вихованості, загальної та професійної культури. Однак, узагальнюючи і самі психологічні особливості інженерної діяльності, і широке розмаїття їх проявів залежно від індивідуальних рис і якостей її виконавців, треба відзначити, що і діяльність інженера, і сама його особистість мають посилювати його людяність і духовність, а домінантою цієї діяльності повинна бути відповідальність

Викладені результати досліджень і наші міркування дають підстави для таких висновків.

По-перше, діяльність відіграє визначальну роль у забезпеченні розвитку матеріальних умов індивідуального і суспільного буття людей, а отже істотно впливає на напрямки і характер еволюції людської цивілізації. Тому аналіз її характерних особливостей, в тому числі психологічних, стає важливим засобом наукового прогнозування еволюції і запобігання її катастрофічних варіантів.

По-друге, широкий спектр психологічних особливостей інженерної дає змогу певної їх систематизація та узагальнення і дозволяє визначити характер їхнього впливу на саму діяльність та на особистість інженера.

По-третє, інженерна діяльність об'єктивно може мати як позитивні, так і негативні результати, і важливою її психологічною особливістю є здатність інженера оцінювати їх і спрямовувати діяльність на використання позитивних та подолання негативних її проявів.

Четверте, знання психологічних особливостей інженерної діяльності допомагає спрямовувати навчально-виховний процес в системі інженерної освіти на виявлення, розвиток та реалізацію лідерського потенціалу інженера-лідера та його креативних здібностей.

2.2.2 Формування команди та управління колективом

Групи всередині організації відіграють важливу роль для її розвитку. Саме поняття «група» є одночасно складним і важливим, так як робота групи має великий вплив на розвиток організації.

Група - це союз двох і більше людей, які об'єднані для досягнення цілей і виконання необхідних завдань.

Лідеру важливо розуміти, як саме проходять групові процеси і як ними можна керувати. Необхідно вибудовувати таку політику, щоб група була обов'язково творчої. Тоді успіх організації забезпечений. Що ж потрібно лідеру для того, щоб успішно керувати командою:

- 1) розуміти природу групи;
- 2) оцінювати розмір групи;
- 3) знати методи формування груп;
- 4) розуміти шляхи розвитку груп;
- 5) визначати ролі в групі.

Класифікація груп:

формальні групи - виконують в організації конкретні завдання. До них можна віднести групи, які функціонують як на постійній основі, так і тимчасові;

неформальні групи – створені в організації для задоволення соціальних потреб співробітників, наприклад, група колег, які займаються одним видом спорту.

Лідер повинен розбиратися в особливостях виникнення і розвитку формальних і неформальних груп. Керівник повинен прагнути до того, щоб формальні і неформальні групи взаємодіяли між собою. Вважається, що хороші і дружні відносини благотворно впливають, як на роботу, так і на ставлення працівників один до одного і до начальства. Особливу увагу керівнику необхідно звернути на неформальні групи, тому що вони можуть бути дуже сильні й ефективні. Потрібно домагатися підтримки з боку неформальної групи і її лідера для того, щоб знизити небезпеку від будь-якого бунту з їх боку, а також, щоб зміцнити своє становище і позицію в організації [167].

Механізми управління формальними групами:

- проводити ефективні збори;
- використовувати в діяльності підприємства різні структури, наприклад, комітети.

Механізми управління неформальними групами:

- усвідомлення, що така група в організації існує. Найпоширеніша помилка багатьох керівників полягає в тому, що вони відмовляються визнавати наявність неформальної групи, а якщо визнають то або не надають їй особливого значення, або намагаються її знищити. На сьогоднішній день вчені говорять про те, що неформальна група може підвищити ефективність формальної. Якщо ж керівництво спробує знищити неформальну групу, то є ризик того, що і формальна група розпадеться незабаром. Тому найефективніше для керівництва організації буде визнати наявність неформальної групи і не загрожувати її існуванню.

Колектив - це особливий стан групи, який пов'язаний із загальною діяльністю. Ми не можемо розглядати будь-яку групу, як колектив. їм може бути тільки та, яка об'єднана спільними психологічними характеристиками, які виникають як продукт її основної діяльності.

Основні ознаки колективу:

- колективом може називатися тільки таке об'єднання людей, яка об'єднано досягненням соціально - схвалюваної мети;
- колективом не може називатися антисоціальна групуа;
- характер об'єднання - добровільність;

- не може бути стихійним. Відносини, побудовані між учасниками колективу, ґрунтуються на загальній діяльності;
- цілісність - в колективі присутній поділ функцій, структура керівництва та управління;
- особлива форма взаємовідносин, завдяки яким, особистість розвивається разом з колективом [110].

Розвиток колективу по Петровському А.В.

Перший шар - реалізуються контакти між людьми. Вони ґрунтуються на емоційній прийнятності або неприйнятності членів колективу один одного.

Другий шар - характеризується спільною діяльністю членів групи.

Третій шар - ядро групи. Відносини в групі розвиваються на прийнятті єдиних цілей для досягнення успіху. Цей шар характеризується вищим розвитком групи. Його наявність дає нам привід говорити про те, що перед нами колектив [83].

Згуртованість колективу залежить від стадії його зрілості. Вчені виділяють 5 таких стадій:

1 стадія - притирання - на цій стадії люди придивляються один до одного, намагаються зрозуміти, хто їм ближче за інтересами, намагаються утвердитися і показати своє «Я». Головну роль в згуртованості групи грає керівник.

2 стадія – конфліктна – починається боротьба за лідерство між окремими членами групи. Відкрито виражаються будь-які розбіжності. Виявляються сильні і слабкі сторони людей. На цій стадії можуть відбутися розбіжності між керівником і окремими підлеглими.

3 стадія – експериментування - потенціал колективу помітно зростає. З'являється бажання шукати нові методи і способи роботи. Є прагнення працювати краще.

4 стадія - успішне вирішення проблем - функція лідера колективу переходить від однієї людини до іншої в залежності від складності поставленого завдання.

5 стадія - всередині колективу формуються міцні зв'язки - члени колективу починають оцінювати один одного і приймати. Відносини складаються переважно неформальні. Це дає можливість показувати високі результати в роботі [116].

Головні фактори, які впливають на ефективність роботи групи:

- 1) розмір, склад і статус групи;
- 2) атмосфера, в якій існує і працює група, відносини між співробітниками;
- 3) важливість завдань і їх характер, які ставляться перед співробітниками;
- 4) можливість організувати процес своєї роботи так, як зручно співробітникам. Це підвищує рівень продуктивності і інтерес до самої роботи [149].

Шляхи, що забезпечують продуктивний і ефективний розвиток колективу:

1) у кожної групи (формальної або неформальної) повинен бути сильний лідер, який буде зацікавлений в досягненні цілей і успіху. Усередині кожного колективу є свої встановлені традиції, способи поведінки і спілкування. Якщо ви приходите в якості начальника в такий колектив, ви повинні зрозуміти, хто є неформальним лідером в цій групі і знайти з ним контакт. Тоді успіх в управлінні вам забезпечений;

2) нормальний морально - психологічний клімат є одним з факторів, що впливає на успіх колективу. Як його визначити на перший погляд? Співробітники підтримують один одного, відкрито обговорюють розбіжності і не переходять в конфлікти, відмовляються переходити в інші відділи. Необхідно постійно підкріплювати згуртованість формальними і неформальними заходами - від службових зборів до походів в театр або спільного відпочинку на природі;

3) оптимальний розмір колективу;

4) чіткість цілей, які необхідно досягти. Кожен член колективу повинен ясно розуміти, куди рухається команда, якими шляхами можна досягти результату, коли приблизно це станеться і яка буде масштабність результату.

5) колектив повинен постійно перебувати у творчому розвитку, займатися пошуком нових знань, шукати ефективні методи розвитку. Це буде сприяти розвитку індивідуальних творчих здібностей кожного співробітника. Від керівника залежить наскільки швидко і ефективно це буде відбуватися, тому що він повинен правильно організувати і підтримувати творчу атмосферу і розглядати креативні ідеї кожного підлеглого

Проблема стилю управління є однією з найважливіших у взаємовідносинах групи і лідера. Найбільшу увагу цьому питанню приділяв К. Левін. Він провів ряд експериментів, в ході яких виділив три стилі управління.

Авторитарний стиль. *Характеристика стилю:* Керівник приймає рішення одноосібно, не радячись з групою і не враховуючи її думки. По відношенню до підлеглих діє владно і жорстко, концентрує владу в своїх руках. Орієнтований на вирішення завдань

Демократичний стиль. *Характеристика стилю:* Керівник приймає рішення спільно з підлеглими, вислуховуючи їх пропозиції і ідеї. Надає їм свободу деяких дій, підтримує ініціативу.

Ліберальний стиль. *Характеристика стилю:* Підлеглі нав'язують свою точку зору керівнику. Лідер як би само усувається і всі рішення приймає група [9].

2.2.3 Взаємовідносини особистості і групи в системах управління

Взаємовідносини особистості і групи є досить складними. Щоб зрозуміти їх, необхідно враховувати як певні властивості особистості і її положення, статус в групі, так і склад, умови діяльності самої компанії.

Бувають ситуації, коли групи формуються стихійно і їх не пов'язує спільна діяльність. В цьому випадку формуються такі способи взаємодії:

- зараження,
- наслідування,
- навіювання,
- переконання.

Ці способи носять масовидний характер і на них впливають засоби масової інформації, сучасні культури (поп-музика, наприклад), реклама, тощо. Розглянемо докладніше ці способи

Зараження. *Характеристика способу:* Вид взаємодії, який ґрунтується на емоційному стані членів групи. Виникає на несвідомій схильності людини певним емоційним станам, наприклад, гнів, радість, злість.

Особливе посилення зараження отримує під час паніки. Даний стан буде нарощувати свою силу, якщо поруч не знайдеться керівної сили, яка зможе привести емоційний стан людей в норму. Керівник повинен володіти вольовими якостями і раціональним аналізом ситуації, щоб на своєму прикладі продемонструвати розумну поведінку, яка передасться оточуючим його людям, і вони зможуть привести свої емоції в стан спокою. Розглянемо найбільш поширені причини, що викликають емоційне зараження:

1) поширення і розвиток певних оцінок, установок, властивих масі людей. Наприклад, виступ артиста може послужити емоційним залученням людей. Гучна музика, крики, спів і заклики вводять людей в певний емоційний стан

2) рівень інтелектуального і морального розвитку суспільства. Чим вище рівень загального розвитку суспільства, тим критичніше і спокійніше члени групи будуть реагувати на сили, які намагатимуться привести їх до панічного стану.

Наслідування. *Характеристика способу:* Процес наслідування характеризується тим, що людина переймає і відтворює риси, образи, звички інших людей. У теорії Г. Тарда наслідування позначається як основний принцип соціалізації людей. Важливу роль наслідування грає в дитячому і підлітковому віці, коли дитина спочатку сліпо копіює поведінку оточуючих її дорослих, до усвідомленого наслідування дорослим. У дорослої людини наслідування характеризується відсутністю якогось навику, наприклад, робочого в якийсь діяльності. Наслідуючи діям досвідченого колеги, доросла людина копіює його дії, тим самим навчаючись. Наслідування, як і зараження, проходить складніше у дорослих людей, тому що стикається з критичним ставленням і більш спокійним реагуванням на ситуацію.

Навіювання. *Характеристика способу:* Процес неаргументованого впливу однієї людини на іншу або на групу. А також вплив групи на іншу людину або на іншу групу. Специфіка навіювання:

- 1) відсутнє співпереживання емоцій, а має місце цілеспрямований вплив на одну людину або групу;
- 2) характеризується вербальним характером;

3) не вимагає логічної аргументації, тому що вже містить в собі логічні висновки, які повинні сприйматися особистістю як правильні і не підлягають сумніву.

Існує ряд умов, при яких відбувається ефективне навіювання:

- *вік* (діти і підлітки більш схильні до навіювання, ніж дорослі люди);

- *фізичне і психічне здоров'я людини* (ті, хто відчуває втому або володіє поганим здоров'ям, більш схильні до навіювання

- *рівень авторитету людини*, який піддає оточуючих навіюванню. Якщо це керівник - лідер, то рівень довіри до нього буде високий, як і його авторитет. Його слова не піддаватимуться критичному оцінюванню

Переконання. Характеристика способу: Особистість свідомо сприймає інформацію, при цьому людина проявляє критичність і аналітичність до сприймання інформації. Переконавання часто застосовується в управлінському середовищі, коли керівник впливає на підлеглих для того, щоб вони змогли зрозуміти важливість завдань і розуміли кінцевий результат і його перспективи

У процесі прийняття різноманітних виробничих рішень співробітники повинні вступати один з одним в контакт для того, щоб координувати свої дії з рештою групи. Від цих рівнів координації залежить продуктивність праці. А все вище перелічене залежить від психологічної сумісності співробітників [5].

Психологічна сумісність - це здатність членів групи до спільної діяльності, заснованої на їх оптимальному поєднанні. При формуванні робочих колективів треба враховувати не тільки індивідуальні якості особистості, але і те, як вони будуть сприйняті в групі і які результати принесуть [111].

Рівні психологічної сумісності:

1-й рівень - *психофізіологічна сумісність*: характеризується схожістю природних властивостей людей (темперамент, фізична витривалість, тощо).

2-й рівень - *психологічний*: збіг властивостей, які є результатом навчання і виховання (збіг рис характеру, звичок, манери спілкування, рівень інтелектуального розвитку, моральні якості)

3-й рівень - *соціально-психологічний*: особистісні властивості, які необхідні для взаємодії на основі загального світогляду (соціальні

установки, комунікабельність, політичні погляди, ціннісні орієнтації, тощо).

На основі експериментів були виділені 4 типи співробітників, які в процесі діяльності вирішують спільні завдання:

1) особи, які прагнуть до лідерства, можуть вирішувати поставлені завдання шляхом підпорядкування інших членів колективу;

2) індивідуалісти, які вирішують або намагаються вирішити завдання поодиночку;

3) пристосуванці, які підкоряються наказам сильніших колег;

4) колективісти, які намагаються вирішувати завдання і приймати рішення спільно з іншими учасниками колективу [156].

Формуючи робочі групи потрібно завжди враховувати не тільки професійні якості, а й професійну спрямованість. Це допоможе знизити конфліктність і збільшити ефективність праці.

2.2.4 Управління соціально-психологічним кліматом колективу.

Більшу частину свого життя людина проводить на роботі і в трудовому колективі, який надає працівнику підтримку, дає можливість відчувати своє «Я». Важливим завданням керівника є використання індивідуальних властивостей особистості для регулювання відносин між людьми в колективі.

Соціально - психологічний клімат можна визначити як переважний в колективі відносно стійкий психологічний настрій співробітників.

Стан соціально - психологічного клімату - це один з показників роботи керівника. Він повністю залежить від доброзичливого ставлення, взаємоповаги, взаємодопомоги, для того, щоб досягти гарного соціально - психологічного клімату [5].

Важливі ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату:

- доброзичлива, ділова критика;
- свобода висловлювати свої думки з приводу різних питань, які стосуються всього колективу;
- довіра членів колективу по відношенню один до одного;
- керівник не тисне на своїх підлеглих і іноді дає їм мож-

ливість приймати важливі для групи рішення;

- відповідальність не тільки за себе, а й за інших членів колективу;
- взаємодопомога між співробітниками, емоційна включеність у справи інших людей [5].

Фактори, що впливають на морально-психологічний клімат в колективі:

Зовнішні фактори. Це всі події, які відбуваються поза організації. До них можна віднести проблеми в сім'ї, проблеми зі здоров'ям, катастрофи, проблеми в регіоні, тощо. Такі проблеми знаходяться поза контролем керівника і тому необхідно бути дуже уважним, щоб при можливості якось вплинути на хід подій. На великих підприємствах існують різні психологічні служби, які відстежують стан соціально - психологічного клімату і виявляють фактори, які дестабілізують його.

Внутрішні фактори.

1) Стиль керівництва впливає на поведінку співробітників, їх взаємовідносини. Якщо підлеглі задоволені стилем керівництва, то у них формується позитивне ставлення до роботи і до компанії.

2) Особисті якості працівників. Співробітники, які виявляють зайву конфліктність, завищену самооцінку, нетерпимість до думки інших, низьку культуру поведінки погіршують соціально-психологічний клімат в колективі.

3) Корпоративна культура визначає міжособистісні цінності як загальну цінність колективу. Якщо в колективі з'являються люди, які намагаються якимось чином вплинути на згуртованість групи, то вони піддаються осуду.

4) Співвідношення чоловіків і жінок в колективі. Вчені в області психології рекомендують формувати змішані колективи в компанії. Жіночі колективи більш схильні до різних коливань, ніж чоловічі

5) Розміри колективу. Психологи стверджують, що найбільш оптимальна кількість людей в колективі - це від 10 до 20 осіб. Якщо в колективі буде більше співробітників, то це може привести до формування менших груп, які можуть почати ворогувати між собою. Колектив з меншою кількістю людей схильний того, що

співробітникам буде важко знайти психологічно потрібних їм людей через обмеженість вибору.

6) Вікова структура колективу. Дослідження показали, що колективи, які мають 40% співробітників з досвідом і стажем і 60% молодих працівників, більш стабільні і досягають більшого успіху. Люди різного віку отримують в процесі спілкування більше цікавої та потрібної інформації: старші діляться з молодими своїм досвідом, а молоді допомагають старшим розібратися з сучасними нововведеннями. Але все це не буде працювати саме по собі. Керівник повинен докладати особливих зусиль, щоб такі взаємини в колективі були і приносили позитивний результат.

7) Фізична віддаленість членів колективу. Співробітник, який працює поруч і завжди трапляється «на очі» частіше сприймається як кращий друг [71].

Шляхи регулювання соціально - психологічного клімату:

1) Адаптація передбачає прийняття норм і правил новими членами колективу, засвоєння цінностей, пріоритетів і традицій. Якщо ж нові працівники не будуть слідувати раніше названим формам адаптації, то вони не зможуть стати повноправними членами формального або неформального колективу і не реалізують повністю свої особистісні та професійні якості [72].

2) Комунікація допомагає членам колективу обмінюватися інформацією і допомагає духовно збагачуватися. Співробітники повинні мати можливість спілкуватися на будь-які теми, але в рамках дозволеного. Керівник повинен чітко це відстежувати і припиняти спроби обговорення особистого життя членів колективу, плітки, доноси [72].

3) Процес інтеграції допомагає колективу стати згуртованим, піддається регуляції. Спрацьованість і психологічна сумісність допомагають членам колективу краще розуміти один одного і забезпечують краще виконання завдань, а також допомагає кожному розкрити свій творчий потенціал [66].

2.2.5 Особливості формування іміджу для розвитку лідерських якостей у майбутніх інженерів (Бондаренко)

Сучасний світ пред'являє до майбутнього фахівця високі вимоги, які включають в себе знання не тільки в професійній сфері, а й також вміння вести себе в суспільстві, володіння лідерськими якостями, розуміння особливостей ділового стилю, як зовнішнього (одяг, тощо), так і внутрішнього (вміння вести переговори, тощо). Від того, на якому рівні студент-психолог володіє переліченими вище якостями, знаннями та вміннями, залежить його конкурентоспроможність на ринку праці. Сучасному світові не потрібні фахівці, які будуть просто виконувати поставлені перед ними завдання. Необхідні творчо налаштовані особистості з добре розвиненими лідерськими якостями і готовими розвивати свій лідерський потенціал. Однією зі складових для досягнення успіху в житті і конкурентоспроможності на ринку праці є позитивний імідж майбутнього фахівця.

Саме слово «імідж» походить від англійського слова «image», що в перекладі означає «образ». Вперше в діловий світ поняття «імідж» в 1960р. ввів американський економіст Стенлі Болдуїн, який показав його важливість для успішного розвитку компаній. У нашій країні цей термін став популярний в 90-х рр, притягаючи до себе підвищену увагу громадськості. У сучасному світі імідж стає невід'ємним атрибутом будь-якої успішної компанії або успішної людини [80].

Імідж є важливою складовою для розвитку лідерських якостей майбутнього фахівця, які можуть допомогти студенту-інженеру досягти успіху в роботі. У ВНЗ велику увагу приділяють отриманню професійних знань студентами, і, в той же час, мало уваги приділяється вихованню в них ділових якостей.

На що треба звертати увагу в іміджі, щоб в майбутньому бути конкурентоспроможним на ринку праці?

Імідж будь-якої особистості складається з наступних складових:

- 1) Зовнішній - одяг, зачіска, аксесуари, макіяж (для жінок);
- 2) Мімічний - посмішка, вираз обличчя;

3) Кінетичний - хода, постава, рух тіла. Особливу увагу необхідно приділяти своїй поставі. Сутулі люди не викликають відчуття того, що вони можуть бути успішними; [98]

4) Вербальний - тембр, стиль мови, словниковий запас, обороти, які ви використовуєте в розмові;

5) Ментальний - ваші думки і світогляд, соціальні стереотипи, тощо [81].

Студентам-інженерам необхідно звертати увагу на всі вище зазначені компоненти. Розуміючи їх важливість і удосконалюючи себе, можна домогтися успіху в житті, а також розвинути свої лідерські якості.

Добре підібраний імідж дозволяє людині відчувати себе впевнено і навколишні починають сприймати її інакше.

Студенти-інженери повинні приділяти увагу своєму іміджу, формувати його і підлаштовувати під сучасний світ. Також ВНЗ має брати участь у формуванні позитивного іміджу майбутнього фахівця, тому що від випускників залежить імідж самого ВНЗ.

2.2.6 Крах лідерства

Лідер завжди асоціюється з успіхом. Але не все в житті керівників проходить благополучно. Часто лідери зазнають невдачі (крах). На такій стадії людина може відійти від справ не по своїй волі.

Вчені Мак-Колом і Ломбардо в США намагалися знайти відповіді на питання:

- 1) чому стався крах у успішних виконавців?
- 2) які були фатальні недоліки, які привели до краху?
- 3) які події виявили ці недоліки?

4) як ті, хто зазнав краху відрізнялися, від решти, хто був на вершині слави?

Успішною в компанії визначалася людина, що досягла однієї з 10 - 20 позицій або повністю реалізував свій потенціал на думку організації.

Зазнавши краху визначалася людина, що досягла певного рівня, але не настільки високого, якого від неї чекала організація. Також цей співробітник мог бути понижений на посаді, звільнений або відправлений у відставку [123].

Мак-Колом і Ломбардо виділили 6 факторів, які сприяють краху лідерів.

1) зневажливе ставлення до членів команди. Цей фактор характеризується сверхамбіцією, великою самовпевненістю, відсутністю уваги до членів своєї команди, непередбачуваністю в поведінці і в прийнятті рішень.

2) складності у формуванні команди. Для цього фактору характерно низький рівень в підборі персоналу, понад контроль членів команди, небажання вирішувати конфлікти, невміння делегувати повноваження серед співробітників.

3) складності у використанні стратегічного підходу. Для цього фактору характерно страх і нерозуміння нової ситуації, нездатність справлятися зі складними ситуаціями.

4) невміння доводити почату справу до кінця. Для цього фактору характерно постійно підводити команду, не надавати увагу деталям, схильність залишати недороблену роботу.

5) надмірна залежність. Для цього фактору характерно бажання завжди ховатися за спину начальника, схильність покладатися тільки на одну свою перевагу, схильність залежати від інших членів команди.

6) погані відносини з вищими за посадою. Для цього фактору характерно небажання адаптуватися до нових колег або нового керівництва, невміння розвивати в собі якість переконання.

Однією з найголовніших причин краху лідера є його нечутливість. Лідери, які зазнали краху є холодними в спілкуванні, різкими, грубими, схильні залякувати членів своєї команди. Ті, хто домогся успіху, намагалися бути більш добродушними і доброзичливими з іншими людьми. ***Також до причин краху відносяться такі якості:***

- надмірний контроль оточуючих (недовіра до співробітників і невміння делегувати повноваження серед них);
- висока амбіційність (образи і приниження членів команди);
- брак уваги до проблем, невміння передбачити майбутні удачі чи провали.

Цікаво, що нездатність ладити з членами команди більше властива чоловікам, ніж жінкам [123].

Дослідження краху лідерів в Великобританії

У Кранфілдського школі управління було проведено дослідження, в якому взяли участь 204 керівника. Їх звільнили через скорочення штатів і вони перебували в пошуку роботи. Респондентам було запропоновано пройти багатофакторний опитувальник Кеттела. На основі результатів профілі звільнених керівників порівнювалися з менеджерами, яких брали на роботу.

Звільнені менеджери показали такі результати:

- більше: грубі в спілкуванні, самовпевненими, нестриманим, володіли величезною увагою;
- менш: відверті, природні, самокритичні.

На основі цього дослідження був зроблений висновок, що звільнені менеджери відчувають нестачу «дипломатичних навичок» [143].

Чим же відрізняються успішні лідерів від потерпілих крах?

Характеристики успішних лідерів:

- 1) уміння знаходити підхід до різних людей, бажання і здатність розуміти почуття інших, уникнення конфронтації;
- 2) делегування повноважень;
- 3) стратегічне мислення;
- 4) адекватна амбітність, яка підтверджується справами і успіхами;
- 5) високий рівень в прагненні досягати поставлених цілей;
- 6) вміння ризикувати;
- 7) вміння орієнтуватися в складних робочих ситуаціях, не впадати в паніку і шукати шляхи вирішення проблем;
- 8) вміння поєднувати самостійність і роботу в команді;
- 9) високий рівень відповідальності і самоорганізації;
- 10) продуктивні відносини з керівниками, вміння вести з ними діалог, вступати в дискусії і відстоювати думку своєї команди.

Характеристики лідерів, що зазнали краху [123]:

- 1) брак уваги до людей, агресивність, холодність, бажання маніпулювати оточуючими;
- 2) надмірний контроль;
- 3) невміння передбачити розвиток ситуації;
- 4) образа і приниження інших людей для того, щоб підняти свій статус;

- 5) прагнення уникати невдач;
- 6) надмірна обережність у справах;
- 7) невміння діяти в складних робочих ситуаціях;
- 8) надмірна незалежність від своєї команди або надмірна залежність від бажання покладатися на інших і перекладати на них відповідальність;
- 9) ненадійність;
- 10) невміння встановлювати контакт з вищим керівництвом.

Відомо, що деякі менеджери, яким довелося притерпітися краху, вели себе як хамелеони. Вони могли бути, коли треба, чарівними, чуйними, добродушними і доброзичливими. Але в інших випадках, вони ставали жорсткими маніпуляторами, егоїстичними і хитрими.

Лідери ж, які досягли певного успіху, навпаки були завжди чуйними і щирими, здатними знаходити підхід до будь-якого співробітника. Якщо вони були з кимось не згодні, то намагалися м'якими способами пояснити і донести підлеглому свою точку зору, в той час, як керівники, що зазнали краху були налаштовані агресивно і прямолінійно

2.3 Технологія формування управлінських умінь і навичок як складових лідерського потенціалу студентів інженерного профілю

Управлінські уміння і навички є необхідними складовими лідерського потенціалу, оскільки дозволяють здійснювати ефективний комунікативний вплив на послідовників, організовувати їх діяльність, приймати ефективні рішення. У структурі управлінських умінь і навичок майбутнього лідери виділяємо організаційну, комунікативну та інтелектуальну складові.

У процесі розробки технології формування управлінських умінь і навичок потрібно сформулювати ціль, визначити зміст та систему дій, що мають сприяти досягненню відповідної цілі. Ціллю впровадження технології є підвищення рівня сформованості управлінських умінь і навичок у студентів як складової їх лідерського потенціалу. Зміст технології відповідає характеристиці основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок. Відповідно до психолого-педагогічних праць з проблеми було визначено сутність чотирьох етапів формування відповідних умінь і навичок та

розроблено методичне забезпечення реалізації цих етапів, що забезпечує виконання умови проектування педагогічної технології про планомірну, послідовну, взаємозалежну систему дій та керованість навчального процесу. Вибір методів і засобів навчання мав сприяти ефективному досягненню цілі та реалізації системи виділених психолого- педагогічних умов формування управлінських умінь і навичок. У процесі розробки технології було використано активні методи навчання та складено комплекс практичних завдань, що відповідали особливостям етапів формування та характеристикам основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок.

Етап усвідомлення мети й способів здійснення діяльності

Зміст навчальних завдань був результатом аналізу управлінської діяльності й конкретизації структурних компонентів управлінських умінь і навичок. Управління - це особливий вид діяльності, який для свого успішного здійснення потребує певної сукупності знань, умінь і навичок. У процесі становлення управлінської освіти, як окремого напрямку професійної підготовки фахівців, педагогами було встановлено, що існує набір загальних знань, умінь і навичок, якими має володіти керівник незалежно від сфери у якій відбувається управління [60].

Формування управлінських умінь і навичок має усвідомлюватися кожним студентом як спеціальна мета розвитку лідерського потенціалу. Для цього студенти мають вважати управлінські уміння і навички важливими й необхідними, повинні бути мотивованими на якісне оволодіння ними.

Мотивація студентів на якісне оволодіння управлінськими уміннями і навичками сприяє забезпеченню реалізації умови зацікавленості та активності студентів у навчальному процесі.

На заняттях повинно відбуватися не тільки аналіз управління як специфічної діяльності людини, а й розглядатися також здібності, особистісні якості успішного лідера, знання, уміння й навички, якими він має володіти, аналізуватися значення організаторських, комунікативних, інтелектуальних умінь і навичок інженера для ефективного здійснення управлінських функцій.

Для того, щоб навчання було ефективним цілі навчання повинні бути пов'язані з потребами особистості. Тільки усвідомивши

особистісну значущість формування управлінських умінь і навичок, студенти проявлять зацікавленість і активність у процесі навчання. Реалізації умови використання особистісного підходу сприятиме спільне обговорення зі студентами значення управлінських умінь і навичок для їх подальшої професійної діяльності: для чого кожному з них потрібні ці уміння.

Для мотивації студентів доцільно проводити бесіди, дискусії, в яких обговорювати такі питання:

- Які функції необхідні інженеру у процесі виконання професійної діяльності?

- Яка роль управлінських функцій у діяльності інженера?

- Наскільки важливо інженеру вміти працювати з людьми, організовувати їх діяльність?

- Опишіть, як ви собі уявляєте управлінську діяльність інженера.

- Назвіть приклади відомих політиків, керівників у нашій країні, що мають інженерну освіту.

- Як ви вважаєте, після закінчення вищого освітнього закладу до виконання яких функцій інженери готові більшою мірою, а до яких - меншою? Чому? Дайте свою оцінку.

- Які знання й уміння ви б хотіли отримати у вищому освітньому закладі? Якими знаннями, уміннями ви володієте не досить добре для успішної майбутньої діяльності?

- Як ви вважаєте, яке значення управлінських знань, умінь і навичок в успішній професійній діяльності інженера після закінчення вищого освітнього закладу, зокрема в побудові кар'єри?

Цей блок питань має за мету усвідомлення студентами значущості управлінських функцій і, відповідно, управлінських знань, умінь і навичок для успішного здійснення професійної діяльності інженера. Для мотивації пізнавальної діяльності необхідно розглядати взаємозв'язок змісту занять і вправ з ефективним виконанням інженером управлінських функцій. Для реалізації цієї мети доцільно обговорювати такі питання:

- Як ви вважаєте, якими особистісними якостями, здібностями

має володіти людина для успішної управлінської діяльності?

- Чи може інженер ефективно виконувати управлінські функції без спеціальних знань і вмінь?

- Як ви думаєте, що містить у собі поняття «управлінські уміння й навички» інженера? Які уміння з перерахованих вами є найбільш важливими?

Зазначеній вище меті сприяють також обговорення змісту та характеристик основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок:

- Яке значення організаторських умінь в управлінській діяльності?

- Наведіть приклади застосування інженером організаторських умінь і навичок. Який зміст організаторських умінь?

- З якими труднощами може зіткнутися інженер, що не володіє достатніми комунікативними вміннями й навичками?

- Що вкладається в поняття «комунікативні уміння»?

- Чи необхідний для керівника високий рівень розвитку інтелектуальних умінь?

- Існують приклади успішних керівників з не досить високим рівнем, чи означає це, що для здійснення управлінської діяльності рівень інтелекту не важливий?

- Як ви думаєте, що означає поняття «практичний інтелект»? Від чого залежить прийняття інженером-керівником ефективних, правильних управлінських рішень?

- За якими критеріями можна визначити наявність у студентів організаторських, комунікативних, інтелектуальних умінь і навичок?

- Як ви вважаєте, яких знань і вмінь не вистачає вам для того, щоб бути готовим до здійснення управлінської діяльності?

У результаті студенти ознайомлюються зі структурою управлінських умінь і навичок інженера, змістом організаторських, комунікативних, інтелектуальних умінь і навичок. Таким чином відбувається осмислення цілей управлінської підготовки студентів і усвідомлення ними значущості її досягнення.

Студенти повинні розуміти значення уміння планувати, інструктувати, мотивувати, контролювати й коректувати діяльність тощо (організаторські уміння і навички), а також уміння слухати, створювати сприятливий психологічний клімат, робити доповідь тощо (комунікативні уміння і навички) і вміння аналізувати, визначати сильні й слабкі сторони різних ідей, виділяти головне, пропонувати нові ідеї, знаходити рішення проблеми на основі аналізу (інтелектуальні уміння і навички).

В процесі бесід необхідно виявляти наявність інтересу у студентів і до формування управлінських знань, умінь і навичок.

Для того, щоб розвиток управлінських умінь і навичок здійснювався більш ефективно в ситуаціях, що розігруються на практичних заняттях, необхідно використовувати елементи професійної діяльності майбутніх інженерів. Це також сприяє мотивації студентів, кращому усвідомленню взаємозв'язку управлінських умінь і навичок з виконанням інженером професійних обов'язків на робочому місці.

Зміст практичних вправ повинен передбачати можливість їх модифікації відповідно до спеціальності тієї або іншої студентської групи. Більш того, студенти повинні мати змогу самим моделювати ту або іншу управлінську діяльність у ситуаціях, близьких до їх професійної спрямованості. Все це має сприяти не тільки засвоєнню студентами певної сукупності способів застосування в майбутній професійній діяльності теорії управління, а й мотивувати студентів на активне й глибоке оволодіння управлінськими знаннями, уміннями й навичками, забезпечити здатність творчо підходити до вирішення різних проблем.

Саме робота, спрямована на розуміння (а не на механічне запам'ятовування й подальше відтворення) і активне застосування студентами навчального матеріалу, буде сприяти як їх мотивуванню на оволодіння управлінськими уміннями і навичками (оскільки процес розуміння задіює ціннісно-смыслову сферу особистості), так і розвитку здатності гнучко, нестандартно використовувати навчальний матеріал (оскільки розуміння дозволяє вільно орієнтуватися в сутнісних рисах управлінської теорії).

Мотивація забезпечує активність і спрямованість діяльності людини та є важливою для процесу освіти. Проте бажання діяти ще не

достатньо, необхідним є розуміння, як потрібно діяти, усвідомлення способів здійснення діяльності. Іншими словами, потрібна база знань для забезпечення подальших етапів формування управлінських умінь і навичок. Мотивації студентів сприяє не тільки усвідомлення й прийняття студентами формування управлінських умінь і навичок як цілі свого навчання, а й використання методів і засобів, які б дозволяли досягти реалізації умов зацікавленості та активної залученості студентів у процесі навчання.

Однією з основних умов розвитку професійної освіти є активізація студентів в навчально-виховному процесі. Активність навчання розглядається в сучасній теорії й практиці професійного освіти як фактор, що дозволяє підвищити якість освітнього процесу в цілому.

На першому етапі формування управлінських умінь і навичок передбачається лекційне викладання навчального матеріалу. Основною метою лекцій є озброєння студентів певною системою уявлень, сукупністю управлінських знань, які мають стати основою для подальшої роботи з навчальним матеріалом.

В умовах лекційної форми навчання через досить велику кількість студентів можливості використання деяких активних методів навчання обмежені. Тому активізація студентів на лекційних заняттях є одним із важливих завдань навчального процесу. З цією метою, доцільно організовувати проведення проблемних лекцій. Методика проблемного навчання найбільшою мірою відповідає закономірностям пізнавальної діяльності людини, тому вона використовувалася на всіх етапах формування управлінських умінь і навичок.

Проблемне навчання відзначається специфічною інтелектуальною діяльністю студентів, що сприяє як реалізації умови використання діяльнішого підходу в навчанні, так і умови формування глибоких, дієвих знань студентів.

Організація проблемної лекції ґрунтується на створенні проблемної ситуації, що містить у собі пізнавальне протиріччя між наявними знаннями й тими, які необхідні для вирішення проблеми. Тим самим формується установка студентів на засвоєння нового знання. Як відзначають В.М. Міхелькевич і Л.І. Полушкіна, «проблемна ситуація - це інтелектуальне утруднення людини, що виникає у випадку, коли вона не знає, як пояснити явище, що виникло,

факт, процес діяльності, не може досягти мети відомим їй способом дії [62].

Для створення інтелектуального утруднення доцільно використовувати проблемні та інформаційні питання, конкретні практичні ситуації, формулювати гіпотези для вирішення ситуації та їх перевірки, звернення до життєвого досвіду студентів тощо.

Такі завдання на практичному занятті дозволять працювати над уміннями розуміти потреби іншої людини та відповідно впливати на її вчинки, визначати фактори, які впливають на вибір стилю управління та використовувати прийоми атракції для створення позитивної атмосфери під час бесіди.

Головна мета при створенні таких завдань полягає в тому, щоб проблемна ситуація приводила до виникнення певного питання у свідомості студента, на яке йому б хотілось отримати відповідь. Одна з головних характеристик проблемної лекції - це діалогічність викладання. Діалогічне спілкування викладача зі студентами найчастіше можна охарактеризувати як *внутрішній діалог*, оскільки при великій кількості студентів під час лекції така форма викладання є найбільш доцільною.

При цьому лекція проходить таким чином: проблемна ситуація на початку та під час лекції викликає питання у студентів, потім студенти разом із викладачем шукають новий спосіб пояснення, новий спосіб дії, нове знання, що і є відповіддю на це питання. Така форма викладання матеріалу є найбільш доцільною, оскільки, з одного боку, у великій аудиторії складно проводити живу дискусію, проте, з іншого боку, виникнення внутрішнього діалогу стає початком розумової діяльності студентів, спрямованої на осмислення навчального матеріалу. Проблемна ситуація стає початком діалогу, через залучення студентів у процес «відкриття» нового знання; це дозволяє відчути їм себе рівноправними учасниками процесу пізнання. Проблемна лекція може забезпечувати активізацію навчальної діяльності студентів уже на етапі початкового ознайомлення з новим матеріалом.

Лекційні заняття повинні формувати готовність студентів до подальшого аналізу та обговорення матеріалу, а також до його застосування. На практичних заняттях повинно відбуватися поглиблення розуміння, закріплення навчального матеріалу і його практичне застосування.

Етап відпрацювання окремих прийомів, операцій, елементів виконання дії

Після усвідомлення мети, сприйняття нових знань, практичне заняття повинно містити в собі виконання однотипних вправ, у яких відпрацьовуються окремої операції або прийоми виконання дії.

Виконання вправ в однотипних, стандартних, подібних умовах повинно забезпечуватися певним зразком (інструкцією), відповідно до якого й повинні діяти студенти. Викладач дає інструкцію щодо такої вправи, а після закінченні її виконання здійснює аналіз і контроль точності й правильності виконання дії. Викладач сприяє актуалізації знань та спрямовує увагу студентів на якісне виконання вправ, що дозволяє реалізувати умову осмислення навчального матеріалу, формування знань та практичного застосування навчального матеріалу у подібних умовах.

Особливостями цього та наступних етапів є організація практичної діяльності студентів під час виконання навчальних завдань, що сприяє реалізації умови використання діяльнісного підходу у навчанні. Сполучення індивідуального виконання завдань зі спільним обговоренням сприяє реалізації умови використання особистісного підходу, оскільки це дозволяє студентам знайти своє рішення, а з іншого боку вислухати приклади інших студентів та порівняти свої досягнення.

На цьому етапі використовуються такі форми навчання, як індивідуальна робота, робота в парах, групова робота. Методами навчання переважно виступають виконання практичних вправ, бесіда, спільне обговорення, дискусія.

Зміст навчальних завдань визначається відповідно до характеристик основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок. Для складання вправ кожне уміння повинно бути розділено на окремі прийоми, компоненти, етапи, елементи, з яких воно складається.

Зміст комунікативних умінь і навичок, що формується - це уміння ефективного слухання, невербального спілкування, уміння створювати сприятливий психологічний клімат у процесі спілкування, перцептивні вміння (сприйняття й розуміння співрозмовника), уміння робити доповідь.

Цілі цього етапу реалізуються в освітньому процесі за допомогою спеціально розроблених вправ. Зокрема виконуються практичні вправи, у яких відпрацьовуються використання окремих прийомів активного слухання.

Наприклад, викладач зачитує різні висловлювання, а студенти мають записати відповіді, у яких міститься той або інший, зазначений раніше, прийом ефективного слухання (перефразовування, резюмування, питання на уточнення, одержання нової інформації і т.ін.). На кожне висловлювання записується кілька варіантів відповіді. Така індивідуальна робота дозволяє кожному студенту, з одного боку, наочно уявити та краще зрозуміти ці прийоми, а, з іншого, відпрацювати їх практичне застосування. Під час обговорення студенти разом з викладачем корегують допущені помилки.

Наступні завдання складаються за таким же принципом: вибирається один із прийомів активізації слухання і студенти за допомогою різних прикладів практичного застосування кожного прийому вчать використовувати його. Виконання декількох вправ по кожному прийому активного слухання дозволяє студентам, на певному етапі використовувати їх досить легко, не замислюючись про відмінні риси кожного з них, студенти приймають на себе ролі активного слухача, який використовує різні прийоми в сукупності залежно від конкретних умов.

Наступну серію вправ спрямовано на відпрацьовування кожного елемента публічного виступу. Наприклад, студенти мають залежно від умов вправи сформулювати основну думку повідомлення, скласти можливий план, який відображає ключові моменти теми, сформулювати звернення до потреб, інтересів аудиторії.

Студенти також можуть запропонувати свою тему доповіді та навести відповідні приклади, оскільки метою вправ було усвідомлення кожного необхідного елемента ефективного публічного виступу і їх вільного використання.

Студентам також варто давати завдання на підставі лекцій, які вони слухають в університеті, як приклад публічних виступів, виділити, в чому полягає основна думка лекції, які ключові моменти, що розкривають тему лекції, які підтверджуючі матеріали (приклади, статистику, графіки і т.ін.) використовує викладач-лектор, як він починає і закінчує лекцію.

Мета вправ полягає в тому, щоб студенти надалі могли вільно використовувати здобуті навички для складання тексту доповіді і публічного виступу. Необхідність продумування та використання в публічній промові всіх виділених елементів ефективної доповіді повинні були стати природними і зрозумілими для кожного студента.

Уміння ефективно використовувати невербальні засоби спілкування і уміння створювати сприятливий психологічний клімат у процесі спілкування певною мірою взаємозалежні. Вправи необхідно спрямовувати на осмислення психологічного впливу на співрозмовника використання різних невербальних сигналів - посмішки, дистанції при спілкуванні, контакту очей, «закритої» і «відкритої» пози. Обговорювати також значення різних жестів і поз людини, які сигналізують про щирість і обман, зрозумілість, агресивність, недоброзичливість, бажання уникнути спілкування та ін. Студенти також повинні виконувати вправи, що розвивають спостережливість, уміння помічати та інтерпретувати невербальні сигнали.

На розвиток умінь створювати сприятливий психологічний клімат спрямовані вправи використання таких прийомів атракції, як прийом «власне ім'я», компліменти, доброзичливі невербальні сигнали. Обговорюються також інші фактори створення сприятливої атмосфери - спільні теми, що цікавлять співрозмовника, неформальна обстановка та ін. Кожен із цих прийомів відпрацьовується в декількох вправах для того, щоб студенти могли надалі поєднати їх і використати декілька прийомів для досягнення поставлених цілей у певній ситуації.

Психологія розуміння іншої людини розглядає питання загальних механізмів розуміння (рефлексія та ідентифікація), помилок розуміння (стереотипи, упередженість на користь своєї групи, проекція і т. ін.), критеріїв розуміння, факторів, які впливають на підвищення рівня розуміння іншої людини та ін.

Багато хто з вчених відзначає, що психологія не може озброїти людину універсальними прийомами, які б дозволяли завжди точно та правильно розуміти іншу людину. Рекомендації з розвитку здатності розуміти іншу людину найчастіше стосуються розвитку спостережливості, емпатії, уважного ставлення до людей, подолання

спрощеного ставлення у процесі розуміння до індивідуальних особливостей іншої людини, умінь «стати» на місце іншої людини.

Тому завдання з вдосконалення розуміння іншої людини повинні складатися як сполучення практичних вправ, що розвивають перераховані уміння та навички. А вже під час занять обговорювати, що допомагає людині більш адекватно розуміти іншу людину.

Кожен студент, що бере участь у занятті, уже має певні навички розуміння іншої людини, сформовані на підставі життєвого досвіду. Як відомо, для створення першого враження про людину потрібно всього декілька секунд, тобто як би мало ми не знали людину, у кожного з нас майже миттєво буде готовим певне судження з приводу її індивідуальних особливостей. На практичному занятті студенти вчаться звертати увагу на ті особистісні та поведінкові особливості іншої людини, які можуть бути важливими у процесі виконання управлінських функцій, також розвиваються спостережливість, емпатія, уміння подумки «стати на місце» іншої людини.

Перцептивні навички сприятимуть вмінню організовувати діяльність інших людей на підставі розуміння їх індивідуальних особливостей.

Організаторські уміння й навички включають постановку цілей, планування, мотивування, інструктування на підставі розуміння співрозмовника, контроль і корекцію, використання та варіювання стилів управління.

Навички планування передбачають тренінг кожного етапу складання плану: постанови цілей, потім формулювання завдань, як напрямів реалізації певної цілі та, нарешті, розробка конкретних практичних заходів щодо кожного завдання.

Спочатку студентам пропонуються приклади різних організацій, підприємств, установ, до кожного з них студенти мали навести приклади глобальних цілей (місії), що відображають сенс існування організації, найважливіші напрями її діяльності. Обговорюється також різниця стратегічних і тактичних, поточних цілей.

Мотивація працівників містить у собі розуміння, які потреби можуть лежати в основі дій людини, уміння визначити провідні потреби людини та уміння запропонувати сукупність засобів мотивації для забезпечення ефективної діяльності.

У відповідних вправах відпрацьовується здатність студентів визначати потреби, мотиви людини та пов'язувати їх із певними діями цієї людини. Різноманітні вправи служать меті навчити студентів досить легко визначати найбільш значущі мотиви дій людини. Подальша робота спрямовується на вільне оперування різноманітними засобами мотивації. Завдання студентів полягає в тому, щоб у процесі різноманітних вправ придумати велику кількість самих різних засобів мотивації, студенти також мали навчитися розуміти взаємозв'язок потреб і засобів мотивації.

У процесі цих вправ відпрацьовуються уміння використовувати такі поняття, як ієрархія потреб Маслоу, внутрішня й зовнішня, позитивна й негативна мотивація. На наступних етапах студенти мають використовувати ці поняття для мотивації конкретних людей.

Для здійснення інструктування у вправах використовуються наведені студентами у процесі планування приклади конкретних заходів, студенти мають написати текст інструкції, у якій відбито кожен елемент гарної, ясної інструкції: що, яким чином, коли, чому, з якими результатами має бути зроблене. Проводиться аналіз, до яких результатів може привести відсутність в інструкції одного з необхідних елементів.

Наводяться також приклади неефективних інструкцій, студенти мають вказати на відсутні елементи, недоліки цих прикладів. У результаті вправ повинні бути чітко засвоєні всі необхідні елементи гарної інструкції, таким чином, щоб використання кожного з них не викликало труднощів.

Виконуються також вправи, у яких потрібно проаналізувати взаємозв'язок індивідуальних властивостей людини з особливостями виконання професійних обов'язків. Потрібно скласти переліки особистісних і професійних якостей, які необхідно враховувати при інструктуванні людини.

У здійсненні контролю результатів діяльності важливим, на наш погляд, є виділення критеріїв, відповідно до яких можна говорити про ступінь досягнення поставлених цілей. Тому саме на вміння скласти перелік критеріїв повинно бути спрямовано виконання початкових вправ.

Студентам пропонуються різні ситуації, відповідно до яких потрібно скласти перелік критеріїв здійснення контролю діяльності.

Найбільш складною частиною коригувальної діяльності є критичні зауваження, оскільки неефективна критика може мати негативні наслідки для результатів роботи. У випадку ж, якщо мова йде про внесення коректив у плани або про зміну термінів і темпів роботи, то корегувальна діяльність інженера-керівника має полягати в його нових розпорядженнях, нових інструкціях для працівників.

Для навчання ефективній критиці спочатку відпрацьовується кожен етап прийому «Lege artis». Для початку студентам зачитується приклад критичного зауваження, в якому вони повинні відзначити окремі етапи прийому «Lege artis». Потім у практичних вправах студенти вже самі наводять приклади кожного етапу позитивної критики. Студентам пропонуються практичні ситуації, які потрібно проаналізувати з погляду того, що варто критикувати, що має змінитися під впливом критики, яку думку необхідно донести до іншої людини, за що похвалити на початку, як закінчити критику. Критика розглядається в контексті: сімейного життя, взаємин батьків і дітей, неформального спілкування, спілкування викладачів і студентів, управлінської діяльності. Студенти повинні відзначати «небезпечні моменти» критики та умови позитивної критики.

Ці вправи дозволять робити критичні зауваження, поєднуючи всі етапи прийому «Lege artis» і використовувати позитивну критику, розуміючи особливості даної конкретної ситуації.

Уміння варіювати стиль управління передбачає розуміння суті кожного стилю та здатність визначити стиль управління відповідно до конкретних умов. Студентам пропонується наводити свої приклади на кожен стиль управління. Студентам, хто має досвід роботи, пропонується описати поведінкові особливості свого керівника та визначити, який стиль управління є характерним для нього. Розглядаються також й інші ситуації, в яких може використовуватися авторитарний або демократичний стиль взаємин з іншими людьми. Розглядаються приклади неформального спілкування з друзями, сімейних взаємин, спілкування з вчителями і викладачами.

Виділивши істотні ознаки трьох стилів управління та проаналізувавши ситуаційний підхід і розглянувши теорії, в яких градація стилів більш диференційована, студенти виявляються здатними критично аналізувати ту або іншу ситуацію та визначати

оптимальний стиль для даних конкретних умов, тобто до виконання вправ наступних етапів.

Критеріями розвитку інтелектуальних умінь і навичок є здатність студента виділяти головне, аналізувати проблему, генерувати нові ідеї, порівнювати, визначати сильні й слабкі сторони різних ідей, аргументувати переваги певного рішення, встановлювати причинно - наслідкові зв'язки, узагальнювати та робити висновки.

Завдання, спрямовані на активізацію інтелектуальної діяльності студентів сприяють реалізації умови осмислення, розуміння студентами навчального матеріалу. Розвиток інтелектуальних умінь і навичок з одного боку передує формуванню організаторських і комунікативних умінь і навичок, оскільки дозволяє краще зрозуміти зміст і суть навчального матеріалу, а з іншого йде паралельно з ними, оскільки аналіз різних проблемних ситуацій сприяє більш глибокому осмисленню питань, що вивчаються.

Відповідно до результатів психологічних досліджень для керівників особливо важливий практичний інтелект, тобто здатність приймати оптимальні, зважені, продумані рішення відповідно до особливостей даної конкретної ситуації. Саме на цю особливість інтелектуальних умінь керівника ми й спираємося в процесі формування лідерської позиції майбутнього інженера. Тому в змісті завдань потрібно відображати особливості управлінської діяльності. Завдання потрібно складати таким чином, щоб від вправ, у яких студенти аналізували навчальний матеріал з психолого-педагогічних і управлінських дисциплін, студенти переходили до вправ, у яких аналізувалися певні проблемні ситуації та знаходили їх рішення.

На цьому етапі розвитку інтелектуальних умінь і навичок студентам необхідно давати відносно прості завдання, складені на підставі навчального матеріалу, що вивчається. Студентам у процесі виконання вправ потрібно аналізувати положення певної теорії, пояснити, у чому полягає суть визначень, дати свою оцінку, висловити свою думку. Завдання формулюють таким чином, щоб передбачати розвиток окремих розумових операцій - аналізу, порівняння, узагальнення та ін. у процесі вирішення конкретних завдань.

Завдання вимагають як логічного мислення, так і аналізу й розуміння суті матеріалу, який вивчається, саме це приводить до

поглиблення знань і сприяє розвитку на цій основі організаторських і комунікативних умінь і навичок.

Етап включення простих операцій у більш складні дії.

У процесі включення окремих операцій до складу більш складної дії відбувається перенесення уваги на кінцевий, більш загальний результат. Якщо зміст вправ попереднього етапу формулюється таким чином, що основну увагу студентів спрямовано на окремі прийоми, етапи, елементи виконання дій, то у вправах цього етапу студенти ставляться перед більш загальною метою. Відпрацьовані раніше окремі елементи при цьому стають ланками, що становлять нову більш складну дію.

Спрямування уваги студентів на істотні сторони навчальних завдань, які пропонуються їм виконувати, сприяє реалізації умови глибокого осмислення студентами навчального матеріалу, формуванню знань та практичному застосуванню навчального матеріалу у нових умовах.

Умовою виконання завдань цього етапу є певний рівень засвоєння простих операцій таким чином, щоб студенти добре їх розуміли і легко застосовували на практиці. Узагальнюючі завдання спочатку можуть викликати труднощі у студентів, проте поступово здобувається легкість, швидкість і якість виконання складної дії.

Виконання таких завдань має проблемний характер та проходить в умовах, які змінюються, що вимагає більшої самостійності від студентів, вироблення власної стратегії вирішення проблеми, здійснення оптимального вибору з множини альтернатив і способів дії в даних умовах.

Для ефективного формування управлінських умінь і навичок студентам необхідним є практичний досвід роботи в ситуаціях, що імітують управлінську діяльність. Для вирішення цих двох завдань доречно використовувати такі методи навчання, як виконання практичних вправ, розігрування ситуацій у парах, навчальні дискусії, робота в малих групах, метод конкретних ситуацій.

Більша самостійність студентів, моделювання елементів управлінської діяльності у практичних завданнях сприяє реалізації умови використання діяльнісного підходу. У той же час завдання цього етапу передбачає більш широкі можливості для знаходження

власного рішення, для самовиявлення студентів, що сприяє реалізації умови використання особистісного підходу у навчанні.

У процесі виконання студентами практичних завдань необхідна робота над поглибленням знань, удосконаленням окремих операцій і прийомів дії. У той же час завдання цього етапу передбачають дії студентів в умовах, що змінюються, та трансформацію знань відповідно до них. Вправи не мають єдиного еталонного способу рішення, кожен студент має можливість самостійно, по-своєму виконувати завдання. Завдяки тому, що процес навчання передбачає дії студентів у різноманітних умовах, з'являється можливість варіативного використання засвоєних умінь і навичок надалі.

Розігрування ситуацій передбачає активну позицію кожного студента, осмислення проблеми, прийняття на себе певної ролі, гнучкість дій в умовах, що змінюються. Така організація занять задіює емоційну сферу особистості студента, що сприяє реалізації умови зацікавленості та активності студента у процесі формування управлінських умінь і навичок.

Метод конкретних ситуацій дозволяє розвивати уміння і навички приймати управлінські рішення в конкретній ситуації, з якою може зіткнутися керівник у реальному житті.

Цей метод розвиває в студента здатність аналізувати специфіку даної конкретної проблеми, виділяти її істотні риси, шукати відсутню інформацію, аналізувати проблему з різних боків.

Використання методу конкретних практичних ситуацій передбачає кілька етапів:

- 1) аналіз практичної ситуації, вихідних умов, виявлення протиріччя і проблеми;
- 2) визначення різних варіантів її рішення;
- 3) вибір, опрацювання й обґрунтування кращого рішення;
- 4) загальне обговорення, висновок про оптимальне рішення в даній ситуації.

Спільне обговорення, дискусії в групі вимагають від студентів уміння аргументувати та доводити свою точку зору, сприяють знаходженню оптимального рішення, виправленню помилок, необхідної корекції виконання вправ.

У змісті навчальних завдань окремі прийоми, компоненти, етапи, елементи виконання дії поєднуються для досягнення нової більш складної мети.

Розвиток уміння ефективного слухання передбачає виконання вправ у парах, в яких було потрібно розігрування ролей «слухача» і «оповідача». Роль «слухача» передбачала використання комбінації різних прийомів активного слухання. У процесі розігрування ситуацій студенти міняються ролями. Наприкінці проводиться обговорення щодо того, як проходило слухання іншої людини, чи вдалося максимально сконцентруватися на її словах, якщо виникали моменти «відключення», то чому і як впливало на бесіду використання спеціальних прийомів.

У комунікативних уміннях публічного виступу студентам пропонуються завдання скласти текст виступу, у якому потрібно відбити всі необхідні елементи ефективної доповіді та виступити перед аудиторією своєї групи.

Якщо на попередніх етапах обговорювалися значення різних жестів, поз, міміки, їх «розшифрування» та вплив на співрозмовника, то вправи цього етапу передбачають прийняття визначеної ролі на себе, виконання якої вимагало використання певної сукупності невербальних засобів спілкування від студента.

Завдання для самостійної позааудиторної роботи спрямовуються на розвиток спостережливості, на вміння відзначати особливості невербальної комунікації людей. Такі завдання підготовляють студентів до теми, присвяченої розвитку вмінь і навичок розуміти індивідуальні особливості людей.

Створення сприятливого психологічного клімату в процесі спілкування передбачає використання в сукупності різних прийомів атракції (контакт очей, відкриті пози й жести, доброзичлива невербальна мова, компліменти, власне ім'я) у процесі бесіди.

Комунікативні навички і уміння відпрацьовувалися та закріплюються у процесі формування багатьох організаторських умінь, оскільки під час розігрування практичних ситуацій комунікативні вміння стають важливими умовами проведення успішної бесіди, навіть якщо основною метою вправи виступає критика, інструктування або мотивація підлеглих.

Відпрацювання вміння планувати передбачає складання плану для вирішення певної практичної проблеми. Кожен студент самостійно виконує практичне завдання, в якому аналізує й проробляє кожен елемент складання плану роботи. Потім відбувається обговорення основних умов і етапів складання ефективного плану.

Відпрацювання умінь мотивувати містить у собі здатність визначати найбільш значущі потреби даної конкретної людини та уміння скласти систему мотивації на підставі виділених потреб.

Основна думка, до якої повинні прийти студенти в результаті, полягає в тому, що мотивацію в управлінській діяльності інженера можна використовувати як для *створення системи* заохочення більш ефективної роботи колективу співробітників, так і для впливу на поведінку *окремого підлеглого* (в індивідуальній бесіді, вирішуючи конфліктну ситуацію і т.ін.). Але кожного разу мотивація має ґрунтуватися на бажаннях, потребах людей, що працюють у даному колективі.

Інструктування передбачає сукупність дій, пов'язаних зі складанням тексту інструкції, з визначенням і урахуванням індивідуальних особливостей тих, до кого буде звернена інструкція та із програванням ситуації інструктування, коли «керівник» проговорює своє звернення до «підлеглого» і відповідно отримує зворотний зв'язок щодо ефективності такого звернення.

Формування умінь контролю і корекції передбачає виконання дій, що включають визначення критеріїв досягнення мети, часу, протягом якого має бути реалізований план, організацію «зворотного зв'язку», тобто визначення того, яким чином і коли буде надходити інформація про ступінь досягнення мети, а також внесення необхідних коректив у початковий план.

У коригувальній діяльності інженера важливі також уміння робити критичні зауваження, які дозволяють виправити допущені помилки та домогтися більш ефективної реалізації цілей. Проте ці результати можуть бути тільки у випадку, якщо студенти засвоїли уміння позитивної критики.

Для формування умінь варіювати стилі управління студентам даються вправи, у яких розігруються практичні ситуації в парах. Кожному студенту по черзі пропонується виступити в ролі керівника. Керівник дає розпорядження своєму підлеглому (один раз він

висловлює його в директивній, інший раз - у рекомендаційній формі). Після гри аналізуються думки й почуття кожного з учасників гри, аналізується, яка форма проведення бесіди викликала б бажання виконати завдання максимально ефективно. Обговорюється, в яких умовах оптимальним є один варіант бесіди, а в яких – інший, які фактори впливають на використання того або іншого стилю тим або іншим керівником. Студенти аналізували стилі управління в контексті:

- індивідуальних особливостей, переконань керівника;
- культурно-історичному (тоталітарний лад визначає вибір стилю);
- особливостей підлеглих (прагнення до незалежності, бажання брати на себе відповідальність, професіоналізм підлеглих і т.ін.);
- організаційної культури підприємства (загальна політика вищого керівництва);
- особливостей ситуації (стандартної, критичної або той, що потребує творчого рішення).

При складанні змісту вправ формування управлінських умінь і навичок використовується зрозуміла, близька для кожного студента навчальна діяльність. Складання завдань планування, інструктування, критичного зауваження на підставі не тільки моделювання управлінської діяльності інженера, але й, використовуючи, як приклад, навчальну діяльність студента, розширює розуміння, робить вправи більш наочними, дозволяє усвідомити як використовувати надбані навички і уміння не тільки в професійній діяльності, але й у повсякденному житті. Все це забезпечувало реалізацію умови використання діяльнісного підходу у навчанні.

Розвиток інтелектуальних умінь і навичок на цьому етапі передбачав роботу студентів над завданнями проблемного характеру, які вимагають більш глибокого аналізу й розуміння суті теоретичних питань. Такі завдання не тільки розвивають уміння аналізувати, оцінювати переваги і недоліки певних ідей, але й сприяли реалізації умови поглиблення знань, робили їх більш гнучкими та різнобічними. Робота над осмисленням навчального матеріалу не тільки розвиває інтелектуальні уміння, а й сприяє більш ефективному та швидкому засвоєнню організаторських і комунікативних умінь і навичок.

Особливої уваги у зв'язку з педагогічною проблемою забезпечення розуміння студентами навчального матеріалу, заслуговують питання критеріїв розуміння.

На основі аналізу категорії розуміння та виділених критеріїв розуміння були складені завдання, спрямовані на осмислення студентами навчального матеріалу. Наприклад, такі завдання, у яких потрібно було навести свій приклад, дати свою оцінку, висловити свою думку; оцінити різні підходи, думки, теорії (яка теорія більш правильна, більш ефективна, більше вам подобається, чому...); спробувати пояснити матеріал, що вивчався, своїми словами уявній людині, не знайомій з науковим визначенням; зробити власні висновки, вказати, на що потрібно звертати особливу увагу для того, щоб успішно застосовувати теорію в житті; пояснити, як можна використовувати здобуті знання, за яких умов можна досягти найкращого результату і т.ін.

У процесі організації аудиторної роботи необхідно звертати увагу на виконання робіт з порівняння, узагальнення, абстрагування, виділення загальних і специфічних особливостей наукових положень, феноменів, теорій, на розвиток здібностей до критичного мислення, вільного інтерпретування, творчого перетворення інформації. На відміну від традиційних занять, така організація роботи потребує від студента здатності відійти від звичних шаблонів і дій за заздалегідь зазначеному алгоритму, прийняти багатогранність наукових теорій, множинність їх можливих інтерпретацій, різноманітність точок зору й думок з того ж самого питання. Гнучкість, відкритість новому, відмінному від звичного, стереотипного, що виникає при цьому, дозволяє студентам досягти більш глибокого розуміння матеріалу.

Організація роботи над розумінням навчального матеріалу і його критичним осмисленням значною мірою була взаємопов'язаною між собою. Для активізації критичної роботи над навчальним матеріалом використовувалися такі завдання, в яких потрібно було оцінити позитивні та негативні сторони певної ідеї, формулювання або теорії; проаналізувати можливі варіанти розвитку ситуації (а що відбудеться, якщо...); проаналізувати точність запропонованих висновків і суджень; критично оцінити з погляду переваг та недоліків свій власний висновок.

Якщо на попередньому етапі в завданнях було потрібно виділити основну суть визначень або порівняти різні поняття й визначити чим вони відрізняються або аргументувати свою відповідь на питання, то завдання цього етапу були комплексними й носили проблемний характер, вони вимагали і уміння аналізувати і виділяти суть та переваги і недоліки певної теорії і аргументовано доводити свою точку зору. У завданнях цього етапу потрібно скласти перелік власних рекомендацій для керівника, прокоментувати певну думку або цитату, встановити причинно-наслідкові зв'язки певних ситуацій тощо.

Розвиток різних компонентів структури управлінських умінь і навичок можна розмежувати тільки певною мірою, оскільки всі вони взаємозалежні між собою. У той же час завдання на розвиток інтелектуальних умінь і навичок мають своєю метою, перш за все, аналіз певної проблеми, порівняння різних точок зору, різних теорій між собою, узагальнення вивченого матеріалу та формулювання власних висновків або рекомендацій, аргументування та доведення своєї точки зору.

Етап самостійного, творчого здійснення діяльності.

Послідовність формування управлінських умінь і навичок вибудовується відповідно до принципу «від більш простого до більш складного». Четвертий етап передбачає виконання проблемних, нетипових завдань, які потребують від студентів усвідомлення проблеми, самостійного знаходження способів її рішення й критичного самоаналізу досягнутих результатів. У виконанні завдань потрібно не тільки досягти мети, пов'язаної з активним слуханням, створенням сприятливої атмосфери або інструктуванням і т.ін., а перебороти певну додаткову складність, знайти нетрадиційне рішення. Іншими словами, створювались можливості для реалізації управлінських умінь більш високого рівня, для творчого вирішення проблемних ситуацій.

Спонування студентів до інтенсивної та цілеспрямованої роботи, моделювання елементів управлінської діяльності, програвання ситуацій, у яких студенти мали можливість спробувати себе у ролі керівника сприяє реалізації умови використання діяльнісного підходу у навчанні. Творчий характер завдань, заохочення оригінальних рішень забезпечує реалізацію умови зацікавленості та активності студентів під час формування управлінських умінь і навичок.

Реалізація умови використання особистісного підходу передбачає шанобливе ставлення до кожного студента, створення атмосфери, в якій кожен студент може запропонувати альтернативну точку зору або самостійне рішення, вільно аргументувати своє судження, максимально проявляти свої індивідуальні можливості. Заохочення такої самостійності, творчого мислення в індивідуальному виконанні завдань та проведення спільних дискусій, в яких студенти відстоюють та демонструють своє бачення різноманітних проблем, сприяє реалізації зазначеної умови.

На цьому етапі студентам пропонуються комплексні завдання, що вимагають використання різних організаторських, комунікативних та інтелектуальних умінь і навичок у сукупності.

Для реалізації умови осмислення, розуміння навчального матеріалу та його практичного застосування студентів орієнтовано не на механічне, стереотипне виконання вправ, а пошук нетрадиційних рішень, глибоке розуміння суті питань, що вивчаються, і застосування на цій основі навчального матеріалу у спеціально розроблених практичних завданнях.

Реалізація цілей цього етапу забезпечувалась використанням таких активних методів навчання, як метод конкретних ситуацій, рольові та ділові ігри, дискусія.

Метод розігрування різних ситуацій у ролях, як і ділові ігри, дають студентам досвід практичної діяльності в реальних ситуаціях, що моделюються. Рольові та ділові ігри дозволяють студентам: 1) наочно уявити ситуацію, задану умовами гри; 2) усвідомити різні альтернативи дії у цій ситуації; 3) розвинути здатність творчо застосовувати на практиці засвоєні знання.

Розігрування ситуацій у ролях відрізняється від ділових ігор більшою невизначеністю, відсутністю жорстко регламентованих правил, у яких студенти мають відтворювати певну діяльність. В умовах рольової гри студентам задається певна мета, яка детермінує характер проведення ігрової взаємодії та дозволяє вирішувати навчальне завдання розвитку практичних умінь і навичок. Умови рольової гри носять орієнтовний характер і дозволяють кожному студенту-учаснику привносити в гру своє наповнення, свій зміст.

Умови рольової гри дають можливість самому гравцю вирішити, що він буде робити для досягнення поставленої мети.

Успішність проведення рольової гри обумовлюється *прийняттям* (емоційним, розумовим, поведінковим) кожним студентом сюжету гри та своєї ролі в ній, *залученістю* у процес пошуку оптимального способу досягнення мети гри, а також рівнем *підготовки* студентів, рівнем *знань* щодо тієї діяльності, яку їм необхідно здійснити. Успіх використання рольової гри багато в чому залежить також від викладача, який вводить студентів у початок гри та здійснює контроль за її розвитком.

Аналіз результатів гри під час спільного обговорення дозволяє критично розглянути дії, виконані тим або іншим гравцем для досягнення мети, визначити оптимальний спосіб поведінки, провести корекцію допущених помилок.

Ділова гра, як метод навчання, відтворює елементи управлінської діяльності в ситуаціях, максимально наближених до реальних, професійних. Ділова гра дозволяє студентам отримати цілісне уявлення про управлінську діяльність інженера, програти свою роль та потренуватися в досить складних проблемних ситуаціях, які потребують від студентів використання цілої сукупності здібностей, знань, умінь і навичок. У грі проявляються особистісні якості людини, її життєвий досвід, її система ціннісних установок та переконань.

Включення студентів до ситуації ігрової взаємодії вимагає дотримання таких умов:

1) створення імітаційних моделей, у яких відображається специфіка майбутньої професійної діяльності. У той же час ці моделі носять умовний характер, є штучно створеною навчальною ситуацією, у якій відпрацьовуються відповідні уміння і навички. Професійна спрямованість ділової гри є важливою дидактичною умовою її ефективності;

2) проблемність змісту ділової гри, що активізує студентів на пошук оптимальних рішень і взаємодію;

3) високий ступінь залученості всіх учасників в ігрову взаємодію;

4) доброзичливе, шанобливе ставлення гравців один до одного, що забезпечує ефективність досягнення цілей;

5) кооперація, високий рівень взаємодії учасників гри між собою;

6) спільне обговорення результатів ділової гри, у якій студенти аналізують свої думки та почуття з приводу гри, здобуті результати, ступінь реалізації цілей гри. Аналіз стосується не тільки ігрових цілей, заданих умовами, але й, що особливо важливо, навчальних (що нового ви дізналися, чому ви навчилися?).

Відповідно до концепції Д. Б. Ельконіна, гра є діяльністю, предмет і мотив якої лежать у самому процесі її здійснення [126]. Ігрова діяльність є захоплюючою для гравців, що беруть участь у ній, викликає бажання досягти успіху в її здійсненні, мотивує на певний результат. При правильній організації гри високий ступінь залучення студентів забезпечує ефективність досягнення навчальних цілей, пов'язаних з формуванням управлінських умінь і навичок.

Навчальна функція ділової гри забезпечується також її аналізом, під час якого кожен гравець одержує зворотний зв'язок щодо обраного способу дії, може подивитися на себе «з боку», почути критичний аналіз своєї поведінки. Все це сприяє усвідомленню студентами причин досягнутих успіхів і невдач, навчанню більш ефективним способам поведінки, удосконаленню управлінських умінь і навичок.

Важливо формувати в навчальному процесі не шаблонне використання знань, а розвиток здібностей до критичного, гнучкого мислення, творчого пошуку способів рішення найрізноманітніших проблем. Оскільки у своїй управлінській діяльності майбутні інженери будуть стикатися з ситуаціями, що є значною мірою нестандартними, то досягнення успіху буде залежати від розвитку саме цих здібностей.

Більшість завдань четвертого етапу є комплексними та вимагають для досягнення результатів застосування одночасно різних організаторських, комунікативних та інтелектуальних умінь і навичок в сукупності.

Зміст завдань вимагає від студентів неоднозначного, творчого рішення.

Аналіз результатів гри дозволяє обговорити, що сприяє встановленню контакту, у якому випадку студенти домагались успіху, які елементи вербальної та невербальної комунікації викликають позитивне ставлення до співрозмовника. Студенти висловлюють свою точку зору відносно тих або інших прийомів атракції, діляться своїм життєвим досвідом, роблять висновки щодо того, що є найважливішим для встановлення сприятливої атмосфери в бесіді.

Відпрацьовуванню уміння демократичного стилю спілкування з підлеглими сприяють раніше розіграні ситуації створення сприятливого психологічного клімату в процесі спілкування, мотивації, уміння враховувати індивідуальні особливості інших людей. Формуванню уміння варіювати стиль управління допомагають практичні ситуації, які складено таким чином, щоб вони не мали однозначного рішення.

Уміння робити доповідь студенти демонструють в імпровізованій, без попередньої підготовки доповіді на тему, яку для кожного вибирає хтось інший у студентській групі.

У всіх завданнях студенти повинні використовувати не тільки організаторські й комунікативні уміння і навички, але й інтелектуальні. Кожне завдання закінчується питаннями для критичного самоаналізу, наприклад, такими:

- Оцініть виконання завдання з погляду переваг і недоліків.
- Що б ви хотіли змінити у вашій поведінці, вирішенні проблеми?
- Якими ще засобами можна було б домогтися результату?
- Чи є ваше рішення оптимальним?
- У чому причина успіху (невдачі)?

Студенти в конкретних ситуаціях аналізують проблему, виділяють головне, пояснюють своє рішення, аргументують, чому вони вибрали саме його, критично оцінюють з погляду переваг і недоліків можливі варіанти рішення і т.ін. Виконання кожного завдання повинно вимагати від студентів глибокої розумової роботи та прийняття рішення з урахуванням умов конкретної ситуації.

Студентам також пропонуються завдання, в яких проблема була б неоднозначною і викликала активне обговорювання у групі. Різноманіття різних поглядів сприятиме дискусії, активізує необхідність більш глибокого осмислення та захисту своєї позиції. Такі завдання дозволяють подивитися на проблему під різним кутом зору, проникнути в суть проблеми, сприяти появі нових, у тому числі оригінальних, творчих ідей, сприяти розумінню складності та неоднозначності багатьох управлінських дій.

Під час проведення ділової гри кожен зі студентів має можливість спробувати себе в ролі керівника. Попередня домашня підготовка до гри дозволяє студентам продумати хід гри та свої дії, виконати індивідуальні завдання, систематизувати свої знання, знайти додаткову інформацію. Така попередня робота позитивно позначається на ефективності гри в цілому.

Ділова гра передбачала кілька етапів. У процесі попередньої домашньої підготовки студенти створюють цілісну модель свого підприємства: формулюють місію й бачення майбутнього, виходячи зі стратегії свого підприємства продумивають найближчу, поточну мету, складають план її досягнення та систему контролю за виконанням плану, продумивають систему мотивації персоналу і складають письмову інструкцію для одного зі своїх співробітників.

Завершальний етап гри передбачає роботу в аудиторії. Кожен студент робить публічну доповідь перед своїми «підлеглими», тобто своєю групою студентів. У процесі виступу він має аргументувати свою концепцію розвитку підприємства, надихнути «підлеглих» на реалізацію місії підприємства і його цілей, пояснити систему мотивації. Також потрібно звернутися до свого «підлеглого» з конкретною інструкцією. У процесі інструктування та публічного виступу студенти мають можливість продемонструвати всю сукупність комунікативних умінь і навичок - уміння слухати, створювати сприятливий психологічний клімат у процесі спілкування, розуміти індивідуальні особливості співрозмовника, ефективно використовувати вербальні та невербальні засоби спілкування, робити доповідь.

Після виступу студентам пропонується задавати доповідачу питання, робити критичні зауваження, оцінити створену «керівником» модель підприємства з погляду її переваг і недоліків. По закінченню дискусії один із студентів підбиває підсумок обговорення, «керівник» одержує зворотний зв'язок щодо своїх комунікативних і організаторських умінь від тих студентів-підлеглих, на яких і було спрямовано його переконуючу промову.

У процесі обговорення студенти мають продемонструвати вміння робити критичні зауваження, а також уміння аналізувати проблему, розглядати сильні й слабкі сторони пропозицій та ідей,

визнавати недоліки, аргументувати та контраргументувати у процесі обговорення, виділяти суть проблеми.

Формування управлінських умінь і навичок на лекційних та практичних заняттях передбачає активну позицію кожного студента, поєднання як індивідуальної роботи, так і роботи в групі, прийняття на себе ролі керівника у процесі розігрування різних ситуацій. Роботу орієнтовано не на механічне, «за зразком» виконання вправ, а на глибоке розуміння суті питань, що вивчалися, і застосування навчального матеріалу на цій основі.

Крім лекцій і практичних занять, широко використовується також самостійна позааудиторна робота студентів. Спеціально розроблені для цього завдання дозволяють підвищити ефективність розвитку управлінських умінь і навичок майбутніх інженерів. Вони сприяють підвищенню продуктивності самостійної роботи студентів, дозволяють організувати продовження вивчення матеріалу вже після спільної аудиторної роботи, сприяють застосуванню знань, умінь і навичок у реальному житті. Всі групи умінь і навичок - організаторські, комунікативні, інтелектуальні на всіх етапах формування передбачають самостійну роботу студентів.

Таким чином, технологія формування управлінських умінь і навичок є цілеспрямованим поетапним процесом, сукупність умов, методів і засобів якої дозволяє досягти мети розвитку лідерського потенціалу студентів. Реалізація в освітньому процесі цієї технології є безперервним поетапним процесом, що здійснюється на лекційних і практичних заняттях, передбачає різні форми організації навчання (індивідуальні, групові, колективні) і використання різноманітних активних методів навчання (практичні вправи, конкретні ситуації, дискусія, ділові та рольові ігри). У технології реалізується сукупність виділених психолого-педагогічних умов, відпрацьовуються всі структурні компоненти управлінських умінь і навичок, використовуються елементи реальної професійної діяльності студентів.

2.4 Методичні рекомендації до організації навчально-виховної роботи студентів з вивчення теми «Формування лідерської позиції майбутнього інженера»

Мета даних рекомендацій полягає у створенні умов для здійснення виховного впливу на студентів в процесі вивчення теми «Лідерська позиція майбутнього інженера». Методичні рекомендації розкривають сутність реалізації в навчально виховному процесі вищого освітнього закладу трьох педагогічних умов формування лідерської позиції майбутнього інженера, а саме:

- залучення студентів у практичну, самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції;
- моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях групової взаємодії
- виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.

Загальні положення щодо організації практичної самостійної діяльності студентів, що зумовлює формування лідерської позиції.

Сформована лідерська позиція майбутнього інженера є фундаментом для його розвитку та успішної професійної діяльності в динамічно мінливих умовах сучасності. Особливості професійної діяльності сучасного інженера висувають ряд нових вимог до його підготовки. Потреба безперервної освіти, швидкого оволодіння знаннями і вміння їх застосувати на практиці, необхідність підтримувати досвід створення інноваційних технологій і необхідність рухатися швидше від передових досліджень науки до впровадження їх на виробництві, мобільність прийняття рішень і підвищена відповідальність за них, постійна мотивація на успіх – все це вимагає від інженера особистісних якостей, які формуються тільки в структурі його лідерської позиції.

Основними критеріями, що характеризують рівень сформованості лідерської позиції студентів є: мотиваційно-ціннісний, пізна-

вально-поведінковий, особистісно-рефлексивний критерії. Всі критерії тісно пов'язані між собою і взаємообумовлені.

Критерій мотиваційно-ціннісної сфери формування лідерської позиції у студентів містить наступні характеристики: свідоме ставлення студентів до становлення своєї лідерської позиції, усвідомлення та прояв майбутніми фахівцями групових інтересів у професійній сфері, усвідомлення і розуміння студентами професійної відповідальності інженера.

Пізнавально-поведінковий критерій формування лідерської позиції у студентів характеризує обсяг і якість знань студентів, володіння ними методами аналізу, синтезу, порівняння, їх інтелектуальні вміння, а також практичні вміння та навички, що представляють собою сукупність зовні спостережуваних вчинків і дій, що направлені на успішну професійну діяльність.

Особистісно-рефлексивний критерій сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів відрізняється певним рівнем розвитку індивідуально-психологічних рис людини, ділових якостей, що необхідні для здійснення успішної професійної діяльності інженера.

Доречно проводити діагностику рівня сформованості лідерської позиції студентів двічі: на початку курсу та наприкінці. Важливо, щоб студенти мали можливість ознайомитися з результатами діагностики рівня сформованості лідерської позиції, адже самі результати можуть виступати в ролі мотивуючого фактору саморозвитку лідерської позиції.

Для діагностики доцільно використовувати: 1) психологічні методики (опитувальник «Самооцінка лідерства Н. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова», методика «Самооцінка біполярної ефективності керівництва Н. Фетіскіна», методика діагностика лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького, опитувальник самоактуалізації Е. Шострома (у переводі Л. Гозмана та адаптації А. Лазукіна і Н. Каліной), багатфакторний опитувальник лідерства Б. Басса, методика дослідження макіавеллізму особистості Р.Крісті, Ф. Гейс, методика оцінки комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2 В. Синявського, Б. Федоришина, методика дослідження мотивації досягнення успіху Т. Елерса); 2) анкету з вивчення та аналізу сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів (Т. Гура, І. Костира).

Залучення студентів у практичну, самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції

Загальні теоретичні положення

Самостійна діяльність в реальних умовах підвищує здатність до пошуку та оволодіння новою інформацією, забезпечує здатність до адаптивності, сприяє мобільній зміні форми діяльності та навіть сфери діяльності, допомагає формувати готовність до інновацій, підвищує загальну якість роботи. Але найголовніше те, що самостійна діяльність є ефективним механізмом формування лідерської позиції майбутнього інженера.

Практична, самостійна діяльність із колективом інших людей дозволяє майбутньому інженеру розвинути організаційні навички, відчувати на собі відповідальність за інших, та сформувати не просто позицію лідера, а позицію відповідального лідера. Ця робота також стимулює у студентів креативність при вирішенні нестандартних завдань та підсилює усвідомлення важливості лідерської позиції для вирішення групових проблем. Самостійна робота також створює унікальні умови для прояву ініціативи та дає можливість студентові проявити власний підхід до вирішення завдань, що найбільш органічно підходить його особистості, та сприятиме саморозкриттю.

Для становлення лідерської позиції майбутніх інженерів особливе значення буде мати самостійна робота, пов'язана з організаційною, або виховною роботою, спрямована на колектив молодшого віку. Робота з молодшими від себе людьми буде стимулювати у майбутнього інженера відповідальність і сприятиме усвідомленню і укоріненню лідерської позиції. У випадках, коли майбутньому інженеру необхідно керувати своїми однолітками, він може стикатися з супротивом і запереченням його авторитету, що в свою чергу може виступити в ролі негативного підкріплення, і викликати у студента небажання займати лідерську позицію у майбутньому. В ситуації ж, коли майбутній інженер працює з молодшим від себе колективом, він автоматично отримує статус «старшого», що робить легшим прийняття лідерської позиції та успішного її закріплення в процесі взаємодії з групою.

Особливе значення самостійної роботи в загальному процесі навчання відмічали ще класики педагогіки: Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, В. Сухомлинський, К. Ушинський. На важливість самостійної роботи в процесі професійного розвитку майбутніх фахівців вказують і сучасні вчені: В. Буряк, О. Дубасенюк, П. Підкасистий. Дослідники вбачають в самостійній роботі найвищий прояв навчальної діяльності. Разом з тим, в науковому співтоваристві досі не вщухають дискусії не тільки щодо форм та видів самостійної роботи, а й щодо сутності самого поняття.

При вивченні дисциплін, що забезпечують психолого-педагогічну підготовку майбутніх інженерів, до 60% всього матеріалу відводиться на самостійне опрацювання студентами. В цій системі викладачі виконують відносно нову для себе функцію – функцію коучерів, наставників-тьютерів, що допомагають студентам засвоїти новий досвід, нові навички та корегують підготовку майбутніх інженерів-лідерів, забезпечуючи індивідуальний підхід в навчально-виховному процесі.

Коуч – це консультант та тренер, що допомагає людині досягати життєвих цілей у різних сферах діяльності від особистого життя до професійного розвитку. Одним з підвидів коучінгу є так званий академічний коучінг, що використовується викладачем з метою систематизації процесу навчання, підвищення рівня усвідомлення відповідальності студентів за власний розвиток, покращення результатів навчання загалом. Коучинговий підхід може застосовуватися на будь-якому етапі навчального процесу у виші: при виборі додаткових курсів, підготовці до складних іспитів, організації навчально-виховного процесу, в тому числі для формування лідерської позиції майбутніх інженерів. Найбільший ефект, досягається при використанні коучингових технологій в процесі самостійної роботи

Рекомендації щодо організації самостійної роботи студентів.

В організації та реалізації самостійної роботи і студент, і викладач мають свої ролі та завдання, виконання яких, на нашу думку суттєво покращить результат роботи. Процес організації самостійної роботи має включати в себе такі стадії: 1) постановка завдання, 2) мотивування, 3) планування, 4) виконання, 5) формування звіту, 6) оцінка (табл. 2).

Ще раз підкреслимо, що на нашу думку, самостійна робота має відкривати перед студентами простір для творчості та саморозвитку, і саме через це, вона не має занадто жорстко контролюватися та оцінюватися, що сприятиме формуванню його лідерської позиції.

Таблиця 2

Завдання викладача та студента в процесі організації самостійної роботи

Завдання викладача	Завдання студента
Стадія постановки завдання	
Визначення проблемної ситуації, що потребує розв'язання	Усвідомлення важливості вирішення проблеми на особистісному чи соціальному рівні
Стадія мотивування	
Мотивування студента на виконання роботи	Усвідомлення зв'язку між виконанням завдання та саморозвитком
Стадія планування	
Виділення у загальному вигляді ключових завдань	Складення детального плану досягнення цілі з урахуванням власних психологічних рис та навичок
Стадія виконання завдання	
Консультування за потребою студента	Виконання завдань Відстеження відповідності реалізованих та запланованих заходів Корекція плану за необхідністю Самотивація Пошук шляхів найбільш оптимального виконання завдання
Стадія формування звіту за результатами роботи	
Консультування за потребою студента	Рефлексія Усвідомлення сутності виконаної роботи Формулювання змісту основних досягнень Формулювання висновків Осмислення напрямків подальшої роботи над собою
Стадія оцінки	
Зворотній зв'язок за результатами роботи	Презентація результатів Переосмислення сутності виконаної роботи

На стадії постановки завдання викладач має візуалізувати перед студентами певну проблему, що має відношення до соціального та особистісного розвитку студентів, з метою формування у них інтересу до її вирішення, стимулюючи розвиток навичок самостійної роботи, що забезпечать формування лідерської позиції. Успішність цього етапу, по більшій мірі, лежить саме на викладачеві та його здатності до яскравої постановки мети перед студентами.

Безумовно, авторитет викладача та необхідність отримати в кінці семестру оцінку, змусить студентів врешті-решт виконувати і нецікаве завдання. Але таке виконання, без включення внутрішньої мотивації, без справжньої зацікавленості не буде сприяти повному розкриттю студента в процесі виконання самостійного завдання, що не сприятиме розвитку лідерської позиції майбутнього інженера.

Тож, викладач має використовувати «живі» приклади, презентаційні матеріали, відео і т.п. для того, щоб стимулювати у студентів внутрішню потребу виконання завдання.

Стадія *мотивування* включає в себе засоби індивідуального впливу з боку викладача для заохочення студентів до виконання роботи. Ця стадія може реалізовуватися через індивідуальні консультації зі студентами, метою яких є допомога в усвідомленні зв'язку між метою самостійної роботи та цілями особистісного саморозвитку студентів, що сприяє розвитку відповідальності як основи лідерської позиції.

На стадії *планування* викладач має почати відходити на роль другого плану. Безумовно, в процесі виконання будь-якого складного завдання студент потребує настанов та допомоги з боку викладача. Але така допомога не має бути занадто конкретною, нав'язливою або такою, що занадто сильно обмежує студента у виборі засобів та шляхів виконання завдання. На цьому етапі, викладачу доцільно задавати стандарти для майбутнього оцінювання роботи, описувати можливі етапи її виконання. Все це має робитися для того, щоб студент не розгубився і не почував себе загубленим. Викладач вказує напрям роботи, а вже сам студент має продумувати план роботи, проявляючи ініціативу в цьому напрямі з урахуванням власних знань та вмінь, вказуючи свої лідерські якості. На цьому етапі, викладачу доцільно використовувати коучингові техніки постановки цілі та формування плану її досягнення.

На стадії виконання завдання студент залишається один на один з вирішенням завдання самостійної роботи. Він сам шукає засоби мотивування себе на виконання роботи, контролює дотримання плану, відстежує його виконання та корегує його при необхідності. Саме на цьому етапі відбувається найбільш інтенсивний розвиток самостійності студента та ріст здатності до зайняття лідерської позиції: він бере на себе відповідальність для вирішення конкретної проблеми і йде до її вирішення без нав'язливого контролю з боку викладача. Але, маємо відзначити, що викладач не зникає зовсім, він має бути доступним для консультацій на випадок, якщо студент втратить впевненість у обраному шляху або буде сумніватися щодо якості виконаної роботи.

Одним з найбільш важливих етапів роботи є *складання звіту або презентації за результатами роботи*. На цьому етапі студент має можливість переоцінити свою роботу, переосмислити ті чи інші кроки на шляху досягнення мети, та продумати, що можна було б зробити інакше. Саме в процесі формування звіту студент сам має можливість дати першу оцінку своїй роботі.

На останньому етапі роботи студент *презентує результати* своєї роботи та має можливість отримати оцінку роботи від викладача. Підкреслимо, що на наш погляд, викладач має не «суворо оцінювати» роботу студента, а саме давати зворотній зв'язок за результатами роботи, об'єктивно підкреслюючи сильні сторони роботи та ті моменти, що, на думку викладача, потребують додаткової роботи, і можуть стати зонами подальшого розвитку студента. Студент в свою чергу має бути готовим до сприйняття коментарів викладача з метою складання подальшої програми саморозвитку та подолання недоліків в роботі, визначаючи та усвідомлюючи свої вади, що також є запорукою становлення лідерської позиції

Моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії

Загальні теоретичні положення

Формування лідерської позиції майбутнього інженера можливе тільки тоді, коли в процесі освіти, студент буде поставлений в такі умови, які будуть наближеними до умов його майбутньої практичної діяльності, що можливо при використанні методів моделювання професійно-орієнтованих завдань.

Дослідники відзначають, що включення моделювання в процес навчання у вищому освітньому закладі, допомагає побудувати «міст» між теоретичними знаннями та вміннями і навичками, які будуть застосовуватися майбутніми фахівцями у професійній діяльності. Моделювання професійних ситуацій, що стимулюють у студента необхідність заняття лідерської позиції, буде сприяти вдосконаленню організаційних та комунікативних навичок, підвищувати рівень самостійності суджень та впевненість у власних силах. Крім того, моделювання суттєво підвищує рівень творчої активності студентів, підштовхуючи їх до пошуку більш нестандартних вирішень професійних ситуацій.

В перекладі з латині слово «modulus» («модель») буквально означає «зразок, норма, міра». На сьогодні дане поняття не має єдиного трактування. Аналіз психологічних та педагогічних досліджень дозволив нам виділити такі трактування поняття «модель»: це певний тип штучно створеної конструкції; це зразок для копіювання та наслідування; це уявлення про реальний об'єкт, що відображає його основні властивості та риси.

З точки зору педагогічних завдань можемо говорити про те, що модель – це штучно створена педагогом система, що відтворює елементи, параметри, властивості та компоненти реального об'єкту, і за рахунок цього відкриває нові можливості для вивчення цього об'єкту студентами.

Умовами ефективного моделювання професійно-орієнтованих ситуацій є:

- 1) моделювання професійно-орієнтованих ситуацій має виконуватися з використанням методів активного навчання (групових вправ, кейсів, сюжетно-рольових ігор);
- 2) професійно-орієнтована модель має містити елементи проблеми, вирішення якої потребує активізації лідерської позиції особистості;
- 3) моделювання має виконуватися таким чином, щоб студенти почували себе вільними для залучення суб'єктивного досвіду при вирішенні проблемних ситуацій;
- 4) викладач має створити умови для вільного прояву студентами своїх думок, почуттів і переживань, що будуть супроводжувати процес вирішення проблемної ситуації.

Рекомендації щодо організації моделювання професійно-орієнтованих завдань

При організації моделювання професійно-орієнтованих завдань варто використовувати два основні методи активного навчання, що дозволяють моделювати професійно-орієнтовані ситуації, які б сприяли становленню лідерської позиції майбутніх інженерів: метод рольового моделювання конкретних ситуацій, метод ділових бесід

При використанні методу рольового моделювання конкретних ситуацій, варто приділити увагу на чотирьом типам ситуацій: ситуації налагодження соціального контакту, конфліктні ситуації, ситуації, що потребують організаційних навичок, ситуації морального вибору.

Перед моделюванням ситуацій соціального контакту студентам необхідно представити *лекцію-презентацію* про прийоми встановлення взаєморозуміння з незнайомою досі людиною.

За результатами лекції-презентації студентам необхідно розбитися на пари та змоделювати ситуації спілкування за визначеними ролями.

В рамках кожної з ситуацій учасники моделювання отримують інструкції про своїх героїв. Інструкції задають загальний напрямок побудови моделі соціальної взаємодії.

Ситуація 1 – «Снівбесіда».

Роль 1 – співробітник відділу по роботі з персоналом, що проводить співбесіду. Роль 2 – кандидат на отримання посади молодшого інженера.

Інструкція для Ролі 1: Сьогодні Ви встигли провести співбесіди з 8 кандидатами на посаду молодшого інженера. На даний момент Ви майже визначилися з кандидатом, що найкраще підходить на цю посаду, але маєте вислухати всіх кандидатів. Кандидат, що сидить перед Вами має суттєвий недолік – повна відсутність практичного досвіду. Навіть практика в університеті у цього кандидата мала педагогічне, а не інженерне спрямування. Ваші завдання: 1) уточнити наявність практичних навичок кандидата; 2) завершити співбесіду за 10 хвилин.

Інструкція Ролі 2: Ви проходитье співбесіду на заняття посади молодшого інженера. Ця посада ідеально підходить для Вас. Ваша освіта, коло знань та інтересів повністю відповідають вимогам посади. Єдиний Ваш недолік – відсутність практичного досвіду, що вимагається посадою. Ваші завдання: 1) встановити взаєморозуміння з

співробітником відділу по роботі з персоналом; 2) переконати співробітника, що проводить співбесіду, в тому, що Ви кваліфікований працівник.

Ситуація 2 – «Впровадження нововведень».

Роль 1 – інженер з підготовки виробництва машинобудівного підприємства, що має впроваджувати електронний документообіг на підприємстві. Роль 2 – представник компанії, що розробляла програмне забезпечення для введення електронного документообігу на підприємстві.

Інструкція Ролі 1: Ваш начальник доручив Вам розібратися з новим програмним забезпеченням для того, щоб у майбутньому впроваджувати його в діяльність компанії. Це досить складне завдання і з точки зору практичної реалізації, і з точки зору психологічного навантаження. Співробітники підприємства звикли до паперової роботи і скоріше за все Вам доведеться зіштовхнутися з спротивом нововведенню. Ваші завдання: 1) встановити контакт з представником фірми-розробника програмного забезпечення; 2) дізнатися про всі деталі функціонування програмного забезпечення.

Інструкція Ролі 2: На Вашому годиннику 16.30, Ваш робочий день закінчується о 17.00, а Вам ще необхідно встигнути повернутися в офіс Вашої фірми та завезти папери. Цілий день Ви працювали з клієнтами і дуже втомилися. Ваші завдання: 1) встановити контакт з інженером, що буде впроваджувати Ваше програмне забезпечення; 2) переконати співбесідника в тому, що всю інформацію про програму можна знайти в письмовій інструкції; 3) завершити розмову за 10 хвилин, уникаючи будь-яких детальних питань про особливості функціонування програмного забезпечення.

Перед моделюванням конфліктних ситуацій студентам необхідно прослухати міні-лекцію на тему: «Конфлікт на роботі».

Після лекції студентам пропонується прийняти участь у моделюванні конфліктних ситуацій. Кожен зі студентів отримує опис ситуації, що містить у собі конфлікт. Завдання студентів – змоделювати вирішення конфлікту та презентувати його своїм колегам по навчанню.

Ситуація 1. Повернувшись додому після роботи Ви виявляєте, що бухгалтер видала Вам на 200 гривень більше зарплатні за січень, ніж вказано в Вашому розрахунковому листі. Вона явно помилилася,

рахуючи гроші, і якщо Ви їх не повернете, то цю суму віднімуть з її зарплатні. Як вирішити цю ситуацію?

Ситуація 2. Ваш підлеглий помилково отримав електронний лист з центрального офісу, що був адресований Вам. В листі йдеться про те, що в найближчі два місяці компанія буде змушена дещо скоротити фінансування Вашої фірми та скоротити штат співробітників. В першу чергу під скорочення потрапить саме та категорія працівників, до якої належить співробітник, що прочитав листа. Як вирішити цю ситуацію?

Ситуація 3. Ваш начальник дуже галаслива людина, що дуже часто використовує роздратований тон при спілкуванні з підлеглими. Яким чином, на Ваш погляд, необхідно реагувати на репліки боса?

Ситуація 4. Вам необхідно закінчити розробку плану робіт на наступний місяць саме сьогодні, бо завтра у Вас починається відпустка і Ви зранку вилітаєте в теплі краї. Проблема в тому, що начальник фінансового відділу затримує свій звіт, без якого Ви не можете завершити свою роботу. Він досить гордовита людина і вже заявив Вам, що не збирається поспішати зі звітом ціною помилок. Тим часом до кінця робочого дня залишається чотири години, Ви все більше нервуете. Як вийти з цієї ситуації?

За результатами моделювання студенти презентують своє рішення та можливі виходи із ситуації, яку вони моделювали. Їх одногруппники дискутують про правильність рішення та пропонують свої варіанти рішення. Моделювання закінчується загальним обговоренням про можливі наслідки конфлікту для його учасників.

Моделювання ситуацій морального вибору також проводиться через рольове розігрування. Моделюванню має передувати лекція-дискусія «Цінності сучасного інженера».

Після завершення лекції-дискусії студентам пропонується в парах змоделювати розвиток ситуацій, що пов'язані з моральним вибором героїв.

Ситуація 1. Анатолій займається аналізом даних на великому ливарному підприємстві. Він працює понаднормово пізно ввечері для того, щоб закінчити свій звіт. Раптом він розуміє, що для закінчення звіту йому не вистачає даних, які є на комп'ютері його колеги Олександра. Анатолій бачив кілька днів тому, як Олександр вводив свій пароль і хоч в їхній організації заборонено входити в систему під чу-

жим ім'ям, Анатолій вирішує порушити правило і заходить в комп'ютер Олександра.

Скачавши потрібну інформацію, Анатолій помічає на робочому столі Олександра відкриту папку з художніми відеофільмами, які не як не можуть стосуватися роботи. Використання комп'ютера у приватних цілях суворо заборонено правилами їхньої організації. Більше того, відділ в якому працюють Анатолій та Олександр має обмежений об'єм інтернет-трафіку на місяць. Використовуючи Інтернет на роботі для скачування художніх фільмів, Олександр буквально обкрадає і організацію, і своїх колег по відділу.

Змодельуйте бесіду між Анатолієм та Олександром. Подумайте над наступними питаннями.

Чи має Анатолій повідомити менеджменту фірми про побачений на комп'ютері Олександра художній фільм? Якщо він це зробить, то стане відомо про його власне порушення правил. Як правильно вчинити в такій ситуації?

Ситуація 2. У відділі планування машинобудівного заводу було проведено анонімне опитування про якість менеджменту. Усіх учасників завірили, що їхні відповіді будуть абсолютно анонімними, і що головне для заводу «почути голос кожного працівника». Та особливістю подібних анкетувань в невеликих відділах є те, що людину, яка заповнила ту, чи іншу анкету завжди легко вирахувати. Саме так і сталося.

Коли менеджер з персоналу розглядав відповіді працівників, то зіштовхнувся з огидними образами в свою адресу, що звучали дуже несправедливо та були виражені у нецензурній формі. Такі слова, зазвичай, робітники беруть для останнього дня на роботі, яку терпіти не можуть. Менеджер з персоналу відразу зрозумів, хто написав ці жахливі коментарі.

Змодельуйте бесіду між менеджером з персоналу та працівником, що написав образи у листі.

Перед початком моделювання ситуацій, спрямованих на розвиток організаційних вмінь студентам треба прочитати міні-лекцію «Організаційні функції інженера лідера».

Для моделювання студентам необхідно розбитися на дві команди та проаналізувати проблемну ситуацію, пов'язану з організацією роботи на підприємстві.

Ситуація. Ви є головою фірми, що спеціалізується на проектуванні технічних систем. Ви маєте дванадцять підлеглих, які давно працюють разом та добре розуміють один одного. За час спільної праці у в організації сформувалась корпоративна культура, спільні переконання та цінності. Ви звикли вважати команду підлеглих своєю сім'єю. Все це дає свої результати: робота фірми дуже стабільна. Вам вдається не тільки виконувати високоякісну роботу, але й розширювати мережу клієнтів. Ваші прибутки зростали останні півроку і зараз Ви готові підвищити зарплату всім своїм співробітникам на п'ятнадцять відсотків. Ви навіть вже встигли всім про це повідомити.

Але в сім'ї однієї з Ваших підлеглих сталося нещастя. У менеджера по роботі з клієнтами, Ганни, захворіла маленька донька. Ганна дуже переживала через те, що підводить колектив. Вона відразу зголосилася працювати вдома біля ліжка хворої дитини. Але в перші ж дні її відсутності стало зрозуміло, що такий підхід не працює. Вона пропускала частину дзвінків від клієнтів. Клієнти, що звикли працювати з нею відчували незручність через необхідність телефонувати на її домашній телефон. Крім того, через свої переживання вона забула вислати лист-підтвердження клієнту, який зробив велике замовлення та відправив платіж за нього на рахунок компанії. Як наслідок, ображений клієнт відкликав грошовий переказ та звернувся до конкурентів. Втрата такого важливого клієнта зробила неможливим підвищення заробітної платні всім співробітникам.

Більше того, співробітники фірми розділили між собою обов'язки Ганни. Це призвело до систематичного перенавантаження та низки помилок при оформленні замовлень, що врешті решт поставило під загрозу ще один контракт.

Вам треба терміново прийняти рішення. Найкращим варіантом було б прийняття на роботу нового працівника на посаду менеджера по роботі з клієнтами. Але Вам потрібен справжній професіонал, з розвиненими організаційними та комунікативними навичками, досвідом роботи, зв'язками. Така людина не погодиться на тимчасову роботу, а взяти тринадцятого співробітника Ви можете тільки ціною зарплатної надбавки для інших.

Коли Ви запитала у Ганни, як довго вона буде відсутня на роботі, то вона відповіла, що не може сказати напевно. При цьому іншим колегам вона повідомила, що буде відсутня що найменше 4 місяці. Вас

дуже сильно вразила нещирість Ганни. Ви маєте як найскоріше прийняти рішення.

Завдання для команди №1: Змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо Ви вирішите звільнити Ганну і прийняти на роботу іншого менеджера по роботі з клієнтами. Яке рішення Ви вважаєте найбільш оптимальним?

Завдання для команди №2: Змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо Ви вирішите залишити все як є, і просто будете чекати повернення Ганни. Яке рішення Ви вважаєте найбільш оптимальним?

Студентам дається на обговорення по 25 хвилин. Після чого вони презентують результати моделювання ситуації та пропонують рішення, яке вважають оптимальним. За результатами презентацій відбувається обговорення на тему: Як окремий працівник може вплинути на успішність виконання організаційних функцій лідера?

При *моделюванні* ділових бесід головним завданням є введення студентів в ситуації ділового спілкування в організації, коли функції які виконують співробітники означають більше, ніж людські відносини між ними.

Перед розігруванням ділових бесід студенти мають прослухати *лекцію зі зворотним зв'язком* на тему «Особливості ділової бесіди в організації».

Для моделювання студентам пропонується в парах розіграти декілька ділових бесід.

Ділова бесіда «Графік роботи». Роль 1 – менеджер з персоналу. Роль 2 – співробітник організації.

Інструкція Роль 1: Через американських партнерів Ваша компанія вимушена змінити графік і працювати не з 9.00 до 17.00, а з 14.00 до 22.00. Всі без винятку співробітники мають перейти на такий графік. Вам необхідно повідомити про це кожного співробітника особисто.

Роль 2. Ви працюєте в компанії 5 років, і дуже любите свою роботу. Одна з найкращих речей в компанії – це стабільний графік роботи. Ви є батьком дитини шкільного віку, що після школи та занять в спортивному гуртку повертається додому о 18.00. Для Вас дуже важливо проводити час з дитиною кожен вечір: допомагати їй з домашнім завданням, слідкувати за її харчуванням. Ваш(а) дружина або чоловік

працює у вечірню зміну і Вам просто немає на кого залишити дитину ввечері. Стабільний графік роботи для Вас – найголовніше.

Ділова бесіда «Запізнення». Роль 1 – менеджер з персоналу. Роль 2 – співробітник організації.

Інструкція Ролі 1: Ви помітили, що один з ключових експертів відділу продажів кожного дня запізнюється на роботу на цілу годину. Після того як Ви зробили йому зауваження він приходив вчасно три рази, а потім знову почав запізнюватися. Ваше завдання пояснити підлеглому, що далі так продовжуватися не може. Моделюючи розмову, Ви маєте притримуватися правил ведення ділової бесіди.

Інструкція Ролі 2: Ви дуже любите свою роботу і працюєте більш натхненно і продуктивно, ніж більшість Ваших співробітників. Єдина Ваша проблема – Ви не можете вчасно прокинутися і прийти на роботу. Не дивлячись на зауваження менеджера з персоналу, Ви не можете опанувати себе і продовжуєте запізнюватися. Сьогодні Вас запросили на серйозну розмову, що скоріш за все буде присвячена Вашим запізненням. Ваше завдання – відстояти своє право на запізнення, не порушуючи при цьому правил ведення ділової бесіди.

Після моделювання ситуацій студенти приймають участь у груповій дискусії, присвяченій темі «Лідерська позиція в діловій бесіді». В рамках цієї теми студенти аналізують, як на особистість в діловій бесіді впливає посада, роль, рівень професійного розвитку, особистісні характеристики тощо. Учасники моделювання-розігрування діляться досвідом прийняття на себе лідерської позиції в діловій бесіді.

Виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі

Загальні теоретичні положення

Лідерська позиція являє собою особистісне утворення, що ґрунтується в тому числі на ціннісному відношенні до лідерства, та лідерської позиції зокрема. Саме усвідомлення важливості лідерської позиції для досягнення професійного та особистісного успіху майбутнього інженера є однією з ключових умов її формування. За таких обставин стає очевидним, що тільки засоби виховання можуть забезпечити належний вплив на особистість майбутнього інженера.

Саме мотиваційно-ціннісний компонент є найбільш значущим для спонукування майбутнього інженера до розвитку лідерської позиції.

Доки майбутній фахівець інженерного профілю не усвідомить навіщо йому рухатися у напрямку розвитку лідерської позиції, яку цінність для нього має лідерська позиція, його розвиток в цьому напрямку буде малоефективним. Мотиваційно-ціннісний компонент виступає в ролі інтеграційного елементу, що змушує всі інші компоненти лідерської позиції майбутнього інженера працювати на досягнення успіху.

Успішність виховання, що виражається у суттєвих ціннісних та особистісних змінах суб'єкта виховання багато в чому залежить від готовності вихователя визнати неповторність та унікальність особистості, на яку виховуючий вплив спрямовано. Відчуття поваги та віри в особистість майбутнього інженера з боку вихователя, сприятиме становленню більш ціннісного відношення майбутнього інженера як до себе, так і до предмету навчання.

При впровадженні виховання ціннісного відношення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі найбільш важливими є такі напрямки:

- 1) усвідомлення майбутнім інженером значення лідерської позиції для гармонійної соціальної взаємодії в процесі реалізації професійних завдань;
- 2) розвиток ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері;
- 3) розуміння майбутнім інженером можливостей, що відкриває лідерська позиція в розвитку його кар'єри та професійної успішності;
- 4) виникнення у майбутнього інженера спрямованості на досягнення успіху, позитивного відношення та вмотивованості до формування лідерської позиції;
- 5) усвідомлення морального змісту та моральних колізій в діяльності інженера зі сформованою лідерською позицією.

Для реалізації третьої педагогічної умови з метою забезпечення виконання окреслених вище напрямків, необхідне застосування методів виховання, які підходять для запровадження в поза аудиторній та аудиторній роботі.

Методи виховання, що використовуються в процесі виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі представлено на рис. 3

Лекція як метод виховання створює найбільш сприятливі умови для викладення певної точки зору або розкриття проблеми для великої кількості студентів одночасно. Для кращого усвідомлення студентами значення лідерської позиції в груповій взаємодії та розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів, найбільш доцільно використовувати лекції, присвячені проблемам відносин між лідерами та послідовниками, зосереджені на дослідженні групової динаміки в різних незвичних ситуаціях. Лекція є дієвим методом для донесення інформації для студентів, але вона створює недостатньо можливостей для зворотного зв'язку.



Рис. 3 - Методи виховання, що використовуються в процесі виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції

Ще одним недоліком лекції є неможливість пояснити свою думку однаково зрозуміло для всіх студентів, адже всі студенти характеризуються наявністю дуже різного набору знань та світоглядних позицій, що суттєво утруднює донесення до свідомості студентів інформації без спотворень у лекційному форматі. Тому, вважаємо, що для більш цілеспрямованого донесення ідей, думок та цінностей до студентів доцільно використовувати виховну бесіду.

Бесіда являє собою особливий метод виховання, який дозволяє не тільки донести до студентів думку вихователя, а й почути їхні думки у відповідь, що створює необхідні умови для корекції змісту повідомлення, якщо воно було сприйнято студентом з логічними викривленнями. Під час бесіди педагог спирається на знання та думки студента і через них доводить до свідомості студентів нові ідеї, ідеали та цінності.

Для того, щоб переконатися, що всі студенти засвоїли знання правильно та усвідомили концепції та ідеї, які до них було донесено, доцільно використовувати метод *опитування* в усній або письмовій формі. Письмова форма опитування дозволяє швидко дізнатися про уявлення, що сформувалися у всіх опитуваних студентів одночасно. Метод усного опитування дозволяє студентам почути і чужі думки, глибше усвідомити, які ідеї є помилковими.

Для розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів та усвідомлення морального змісту та моральних колізій діяльності інженера вважаємо за необхідне використання методу диспуту. Диспут передбачає невимушений, вільний обмін поглядами, ідеями та думками, або колективне обговорення проблеми або питання. Диспут створює умови для обдумування студентами незвичних питань, що часто не мають однозначної відповіді.

З метою кращого усвідомлення значення лідерської позиції для власного та групового розвитку та досягнення успіху вважаємо необхідним використовувати *метод прикладу*. Цей метод виховання дає можливість конкретизувати теоретичне знання, уточнити сутність ідей, довести істинність певного твердження. Конкретні приклади з життя відомих лідерів, дозволять студентам глибше зрозуміти сутність та можливості лідерської позиції в суспільній та професійній діяльності.

Для підсилення свідомого ставлення до формування лідерської позиції доцільно використовувати *метод педагогічної вимоги*. Він спонукає майбутнього інженера до позитивної, послідовної, відповідальної діяльності, та спрямований на гальмування негативного або байдужого ставлення до навчання.

Особливе значення для закріплення форм поведінки, що відповідають лідерській позиції майбутнього інженера має метод *вправлення*. Він створює умови для закріплення позитивних форм

діяльності та зміцнює ті звички та навички, що дозволяють студенту займати лідерську позицію в колективі.

Метод доручення дозволяє зробити вправлення більш систематичним та більш цілеспрямованим. Для реалізації цього методу педагог або студентський колектив доручають студенту певне завдання, яке має метою виконання певного набору дій та вчинків. Таке доручення має стимулювати у студента відповідальність та сприяти розвитку навичок, що розкривають сутність лідерської позиції.

Метод стимулювання та корегування інноваційної діяльності втілюється через проведення різноманітних конкурсів, змагань, диспутів, перемога у яких може принести майбутнім інженерам важливе для них заохочення.

Для позитивного закріплення набутих знань та умінь вважаємо за потрібне використовувати методи *схвалення та заохочення*.

Широке використання методів виховання при реалізації даної педагогічної умови дозволить суттєво вплинути на мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх інженерів, адже вони дозволяють перевести знання та вміння з зовнішнього (діяльнісного) у внутрішній (мисленевий, ціннісний) світ особистості, що, на нашу думку, сприятиме зародженню лідерської позиції особистості.

Організація процесу виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції

Блок, спрямований на виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції, має бути включеним в процес викладання дисциплін психолого-педагогічного циклу, присвячено 9 аудиторних годин та 30 годин позааудиторної роботи в кожній з груп (табл. 3). Для поглиблення усвідомлення майбутніми інженерами значення лідерської позиції для групової взаємодії використовувався комплекс виховних методів, серед яких: лекція, опитування, бесіда, педагогічна вимога.

Лекція з елементами методу прикладу «Війна струмів», що присвячена протистоянню двох видатних інженерів-винахідників Томаса Едісона та Ніколи Тесли. Кожен з винахідників зіграв величезну роль не тільки у світовій науці, а й в незворотній зміні побуту всіх жителів Землі. На прикладі цих двох фізиків розкривалися закономірності взаємодії між інженером-лідером та його послідовниками. При чому під послідовниками маються на

увазі не тільки члени команди та співробітники видатних науковців, а й суспільство, на яке вони здійснювали вплив.

Таблиця 3

Заходи виховання ціннісного ставлення інженерів до формування лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі

Захід з реалізації педагогічної умови	Кількість аудиторних годин	Кількість позааудиторних годин
<i>Лекція з елементами методу прикладу «Війна струмів»</i>	2 години	-
<i>Диспут «Що означає лідерська позиція в діяльності інженера?» Бесіда за результатами диспуту</i>	-	2 години
<i>Письмове опитування</i>	1 година	-
<i>Презентація щоденника за результатами виконання педагогічної вимоги</i>	1 година	10 годин
<i>Командна та презентаційна робота за результатами доручення</i>	2 година	12 годин
<i>Бесіда на тему «Кар'єрний шлях сучасного інженера» Доповіді студентів про успішних сучасних інженерів з використанням методу прикладу</i>	-	2 години
<i>Проведення практичного заняття на тему «Особистісні якості, що сприяють становленню лідерської позиції» за дорученням</i>	2 години	-
<i>Бесіда «Спрямованість мотивації» Презентація з використанням методу прикладу «Лідерська позиція у моєму житті»</i>	-	2 години
<i>Бесіда «Цінності в житті сучасного інженера»</i>	-	1 година
<i>Аналіз ситуацій з використанням методу прикладу. Диспут</i>	1 година	1 година
<i>Загальна кількість годин</i>	9 годин	30 годин

На лекції також наводиться інформація про особистісні характеристики винахідників, згадки сучасників про них та ін. Лекція має своєю метою

показати два різні життєві шляхи інженера та продемонструвати неоднозначність категорії «успіх».

За результатами лекції майбутнім інженерам пропонується розбитися на трійки для *диспуту* за темою «Що означає лідерська позиція в діяльності інженера?».

В рамках цієї теми розглядалися такі твердження:

- Що означає успіх в діяльності інженера (гроші, слава, визнання)?

- Чи повинен інженер бути лідером?

- Чи повинен інженер думати про своїх послідовників?

- Чи повинен інженер займатися підприємницькою діяльністю?

- Чи повинен інженер замислюватися про наслідки своїх дій для оточуючого світу?

В кожній з трійок один зі студентів визначається як ведучий. Ведучий має визначити два полярні твердження за обраною темою для проведення диспуту. Наприклад: «твердження 1: гроші – це єдине мірило успішності сучасного інженера», «твердження 2: історичне визнання досягнень – єдине мірило успішності сучасного інженера». Ці твердження записуються на листочках паперу та наосліп розподіляються між іншими двома учасниками міні-групи, які мають довести твердження, яке отримали.

Диспут відбувається в три етапи: аргументація, контр-аргументація, запитання-відповіді сторін. На підготовку аргументів та запитань протилежній стороні дається 10 хвилин. Студентам треба за короткий час підібрати аргументи та сформулювати їх так, щоб вони виглядали переконливо та вагомо. Загальний час продовження диспуту – 30 хвилин. За його результатами учасник, що не був стороною диспуту визначає переможця, якому вдалося довести свою точку зору.

Після закінчення диспутів в міні-групах відбувається загальне обговорення у вигляді *бесіди*. Представники міні-груп розповідають: 1) які твердження виявилися переможними; 2) які аргументи звучали найбільш вагомо; 3) які елементи невербальної комунікації допомагали учасникам довести свою точку зору, а які навпаки заважали; 4) що було найскладніше при підготовці аргументів; 5) що було найскладніше при визначенні переможців диспуту.

Після загального обговорення виводяться загально групові «універсальні поради» підготовки до диспуту.

В ході лекції, диспутів та бесіди майбутні інженери отримують велику кількість різноспрямованої інформації, що може залишитися у їх пам'яті лише як ряд цікавих фактів. Для того, щоб ця інформація вплинула на сприйняття значення лідера для групи послідовників, необхідно влаштувати письмове *опитування*, що ставить на меті систематизацію отриманих знань та навичок. Під час опитування майбутнім інженерам пропонується оцінити значущість лідерства та лідерської позиції в різних сферах суспільного життя: в політиці, економіці, освіті, бізнесі, в інженерній діяльності.

Важливою умовою формування лідерської позиції – є послідовна індивідуальна робота з її розвитку. Для того, щоб впровадити практику такої повсякденної індивідуальної роботи варто використовувати метод *педагогічної вимоги*. Викладач ставить перед майбутніми інженерами завдання – створити та заповнювати кожного тижня щоденник розвитку лідерської позиції. Кожного тижня майбутньому інженеру треба відповідати в щоденнику на такі питання:

- 1) Які події цього тижня мали для мене найбільше значення?
- 2) Як я поведив себе у визначних ситуаціях?
- 3) Чи займав я лідерську позицію, коли це було необхідно?
- 4) Як сприймали мене оточуючі?
- 5) Як би я мав себе поводити, якби міг повернути час назад?
- 6) Що я можу виправити в своїй поведінці?

Питання в щоденнику мають на меті змусити майбутнього інженера аналізувати свою поведінку та продумувати варіанти її трансформації для зайняття лідерської позиції в повсякденних ситуаціях.

Вимога вести щоденник поширюється на весь час проходження дисципліни психолого-педагогічного циклу. Наприкінці студент має поділитися з групою та викладачем тим, чому його навчив щоденник та проаналізувати як змінилося за цей час його відношення до лідерської позиції та її впливу на досягнення успіху в професійній діяльності інженера.

З метою розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів необхідно використовувати метод доручень. Для реалізації цього методу студенти розділяються на групи по 3-4 особи в кожній групі.

Безпосередньо перед *дорученням* студентам необхідно прочитати міні-лекцію з презентаційними матеріалами, присвячену трьом класичним стилям лідерства: авторитарному, демократичному та ліберальному. При цьому, наголос робиться на те, що кожен зі стилів має

свої сильні та слабкі сторони, а висококласний лідер має володіти умінням застосовувати всі стилі залежно від ситуації.

Після цього між групами на осліп розподіляються стилі, описані в міні-лекції. Групам даються такі доручення:

1. За допомогою групового диспуту визначте відомого лідера, що на думку групи, краще за інших демонструє стиль лідерства, який буде презентувати ваша група. Ця людина може бути з будь-якої сфери діяльності. Єдина умова: в мережі Інтернет мають існувати відеоматеріали про цю людину (документального, чи художнього спрямування).

2. В ході групового диспуту визначте, які особистісні якості сприяють становленню певного стилю лідерства.

3. За допомогою ресурсу Youtube відшукайте відеозаписи, що найбільш яскраво демонструють прояв схильності до певного стилю лідерства у особистості, що була обрана вашою групою. Передивіться декілька відео для того, щоб скласти найбільш повне враження про обраного героя.

4. Визначте такі особливості героя вашого дослідження як: поза; міміка; жести; тембр голосу; вербальні конструкції, що використовуються найчастіше; особливості взаємодії з оточуючими.

5. Проаналізуйте, які особливості вербальної та невербальної поведінки вашого героя сприяють реалізації, обраного ним стилю, а які, навпаки, створюють перешкоди? Що б Ви змінили у поведінці особистості для підвищення ефективності її лідерського стилю?

6. Створіть презентацію на основі виконаної роботи, використовуючи короткі відео-приклади.

7. За результатами роботи розробіть короткий відеофільм, що ілюстрував би певний стиль лідерства. Тематика та художній стиль фільму необмежені.

8. Презентуйте однокурсникам результати своєї роботи.

9. Вся робота має бути поділена на частини (змістовні або часові) і за кожну з частин роботи має відповідати хтось один з учасників групи. При цьому всі учасники мають брати участь в реалізації всіх етапів роботи, але на кожному з етапів в групі має бути свій відповідальний-лідер.

За результатами такої роботи за дорученням проходить огляд фільмів, на якому групи майбутніх інженерів демонструють кращі свої

напрацювання і відео з елементами творчості (створення фільмів, розігрування мініатюр, створення технічних макетів та ін.).

В ході виконання доручення та підготовки до огляду фільмів відбувається процес групової взаємодії з диспутами, де долаються суперечності, що викликають конфлікти, відбувається адаптація членів колективу до нових умов взаємодії, розвивається мотивація групи на успіх, відпрацьовуються елементи розвитку пам'яті, мислення, інтелекту, особливу увагу приділено формуванню навичок емоційного інтелекту, ораторського мистецтва, засвоєнню навичок лідерської компетенції і корпоративної культури. Огляд фільмів проходить в атмосфері емоційного підйому, радості і позитивного настрою у всіх учасників. За результатами огляду учасники отримують заохочення у вигляді путівок на екскурсійні подорожі від професійної спілки студентів.

Метод доручення супроводжувався реалізацією *методу стимулювання та корегування інноваційної діяльності*. На початку роботи над дорученням студентам було повідомлено, що команда-переможець огляду фільмів отримає подарунок: її учасники отримають путівки до спортивно-оздоровчого табору для студентів «Політехнік» (с. Фігуровка). Це сприяло підсиленню мотивації студентів до участі у підготовці до огляду фільмів.

Отже, за результатами впровадження методу доручення ми можемо спостерігати такі наслідки:

1. У майбутніх інженерів поглиблюються знання про феномен лідерства, можливості його прояву у різних ситуаціях, особливості поведінки лідерів.

2. У майбутніх інженерів розвиваються навички ведення диспути, відстоювання власної точки зору, пошуку найбільш оптимального способу виконання складного творчого завдання.

3. Майбутні інженери отримують можливість залучити до виконання завдання свої знання та суб'єктивний досвід, які були отримані не тільки під час вивчення різних дисциплін в університеті, а й досвід з особистого життя.

4. Майбутні інженери «приміряють» на себе лідерську позицію і відстоюють її, організовуючи роботу групи на певному етапі підготовки проекту.

5. Зростає творча та навчальна активність майбутніх інженерів, зацікавленість їх у особистісному та професійному саморозвитку.

6. Створюються умови для формування ціннісного ставлення до групових інтересів. Необхідність виконати роботу спільно з іншими, поглиблює розуміння майбутнього інженера важливості кожної групової ланки для досягнення успішного спільного результату.

З метою поглиблення розуміння майбутніми інженерами важливості лідерської позиції для професійного та кар'єрного успіху реалізовується ряд заходів серед яких бесіда, метод прикладу, доручення та схвалення.

В ході виховної *бесіди* на тему «Кар'єрний шлях сучасного інженера» педагог порушує проблему не лінійності та складності побудови успішної професійної кар'єри інженера в українському суспільстві. Складність обумовлюється декількома факторами: 1) застарілість обладнання та технічне відставання багатьох промислових підприємств країни; 2) високі темпи розвитку сучасних технологій, що потребують від підприємств постійних великих матеріальних вкладень; 3) переважання серед промислових підприємств великих заводів та фабрик, які є досить неповороткими та складними об'єктами для осучаснення.

Як результат, частіше за все праця інженера на вітчизняних підприємствах ціниться не високо. І талановитим інженерам приходится змінювати професійний профіль заради збереження матеріального благополуччя. Якщо ж у студентів є розуміння своєї професійної мети, націленість на неї та розвинута лідерська позиція, то вони зможуть з легкістю подолати труднощі на своєму життєвому та професійному шляху.

В ході бесіди викладач стимулює студентів до висловлювання своїх думок за напрямками: 1) Як я бачу свій кар'єрний шлях? 2) Чому я збираюся / не збираюся залишатися в професії? 3) Що особисто я можу зробити для досягнення кар'єрного успіху в професійній сфері? 4) Чи може лідерська позиція допомогти мені при досягненні професійного та кар'єрного успіху? 5) Які особистісні якості притаманні інженеру з розвинутою лідерською позицією?

За результатами бесіди студенти отримували завдання підготувати доповіді про успішних сучасних інженерів і про значення лідерської позиції в їхньому житті.

За результатами доповідей для реалізації методу *схвалення* виконується вправа «Банк ідей з розвитку лідерської позиції». Педагог пояснює студентам, що отримані знання є їхнім справжнім скарбом, який може змінити їх

ставлення до професійного кар'єрного шляху. Для того, щоб ці знання працювали на добробут та особистісний розвиток студентів, їх треба поєднати. Кожному зі студентів пропонується визначити певний прийом, метод розвитку лідерської позиції, про який він дізнався під час підготовки доповіді та поділитися ним з іншими. Студенти по черзі виходять до дошки та записували по одній ідеї до спільного «банку ідей». Педагог коментує кожну ідею, дякуючи автору та підкреслюючи його роль в розвитку лідерської позиції всіх членів групи.

За результатами такого обговорення виділяється кількість особистісних якостей, що відповідає кількості учасників групи. Частіше за все серед якостей майбутні інженери називають: інтелект, комунікабельність, критичність мислення, спрямованість на успіх тощо. За результатами цієї вправи всі якості розподіляються між студентами і викладач формулює *доручення*: кожному зі студентів необхідно розробити та презентувати практичне заняття з розвитку визначеної раніше особистісної якості. Структура такого заняття має складатися з: міні-лекції, бесіди та практичної вправи з розвитку якості. На першому етапі студенти мають розробити план та сценарій такого заняття та презентувати його іншим. За результатами презентацій проєктів практичних занять відбувається голосування за найбільш вдалий проєкт, який переможець втілює у життя на наступному занятті.

Внаслідок реалізації описаних вище виховних методів в аудиторній роботі студенти не тільки усвідомлюють важливість лідерської позиції для професійного та кар'єрного розвитку, а й отримують деякі практичні інструменти її розвитку.

Комплекс заходів, проведених під час реалізації даної педагогічної умови підштовхує студентів до рефлексії та обдумування значення лідерської позиції для продуктивної роботи в команді, досягнення особистого та професійного успіху, суспільного добробуту.

2.5. Міні-тренінг «Активізація творчої діяльності та розвиток творчих здібностей у інженерів-лідерів»

Міні-тренінг «Активізація творчої діяльності та розвиток творчих здібностей у інженерів-лідерів» впроваджений в систему підготовки майбутніх інженерів-лідерів в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Результатами тренінгу є: знання впливу творчої особистості

на інноваційний розвиток фірми; вміння визначати стадії розвитку моделі творчої особистості; володіння навичками проведення вправ та ігр на активізацію творчої діяльності та розвиток творчих здібностей у студентів.

На початку тренінгу є обов'язковою міні-лекція, на якій акцентується увага на тому, що творча діяльність – це генерація нових ідей, які забезпечують підвищення ефективності та продуктивності організації і задача бізнес-лідера полягає в направленні творчої енергії співробітників на впровадження інновацій, на стимулювання креативного мислення. Розвинуте креативне мислення має такі плюси: по-перше, творчість викликає інтерес до себе. Коли індивідуум створює щось нове, він завжди відчуває насолоду і позитивні емоції. Позитивні емоції ми зазвичай називаємо «натхненням»; по-друге, позитивна сторона креативного мислення у відсутності необхідності вибирати. Питання вибору з'являється тоді, коли індивідуум не в змозі вибрати між лімітованою кількістю варіантів, так як вони вам не підходять. За допомогою креативного мислення можна придумати набагато більше різних способів, і відповідний спосіб буде не складно підібрати.

Особливу увагу приділяємо розгляду та обговоренню зі студентами стадій розвитку творчої особистості: *стадія 1*: визнання проблем/можливостей, що полягає в визнанні проблеми, яка повинна бути вирішена, або можливостей, які треба оцінити; *стадія 2*: збір інформації, що включає накопичення інформації з книг, журналів, навчальних семінарів, бесід тощо, фіксації думок у блокноті; *стадія 3*: інкубаційний період, при цьому наша підсвідомість обробляє зібрану інформацію, вмикаючи творчі механізми; *стадія 4*: осмислення, осяяння полягає в безпосередній творчості, поступовому визріванні ідей; *стадія 5*: оцінка та виконання - стадія, яка потребує сміливості, наполегливості і самодисципліни.

В практику наших занять є обов'язковим виконання психологічних тестів, які визначають особливості психологічного портрету майбутнього інженера-лідера. На даному тренінгу застосовуємо виконання психологічного тесту на самооцінку інженера-лідера і потім обговорюємо його результати, акцентуючи увагу на підвищеній та зниженій самооцінці, що заважають лідерам працювати в команді.

Творча діяльність повинна забезпечувати підвищення ефективності та продуктивності організації, а в організації це важливо для одержання прибутку. Тому ми розділяємо студентів на групи по 7-10 чоловік і пропонуємо провести мозковий штурм на такі запитання:

1. Чи є загальні риси у творчої особистості і творчої організації?
2. Яку пораду ви надали б інженеру-лідеру, який активно хоче впроваджувати інновації у своїй фірмі?
3. Чому співробітники чинять опір змінам? Як інженери-лідери зможуть подолати цей опір?
4. Дійсно чи ні, що швидкість змін сучасного світу зростає, чи це оманливе враження, яке склалося у людей?

Для інженера-лідера важливим є його авторитет, особливо, якщо він – нова людина в колективі. Тому обов'язковим є проведення рольової гри. Ми пропонуємо включити в тренінг гру під назвою: **Корпоративні зміни**. Умови гри: ви – новий директор медичного центру. На роботі ви дізнаєтеся, що ваш попередник вів жорстку авторитарну політику, приймав самостійні рішення, не прислухався до порад співробітників, та не мав медичної освіти. Тому в центрі була велика плінність кадрів, і організація відчуває брак спеціалістів. Ви впевнені в необхідності змінити стратегію і корпоративну культуру, надати співробітникам більше повноважень, покращити соціально-психологічний клімат у колективі, зменшити плінність кадрів. За перший тиждень роботи на посту директора ви познайомилися зі співробітниками і плануєте провести загальні збори колективу. Перед вами стоїть завдання, як ви зможете здійснити бажані зміни і що ви будете говорити співробітникам на зборах. Доповідь перед співробітниками повинна обов'язково включати новий образ фірми, які зміни необхідні для цього. Доведіть співробітникам, чому вони повинні бути згодні з вашими ідеями і готові їх впроваджувати в життя. Студенти коротко викладають тези своїх доповідей.

Потім слухачів ми розподіляємо на кілька міні-груп, щоб вони обговорили відповіді на запитання: 1) Здатна ця доповідь надихнути співробітників на проведення змін? 2). Доводить ця доповідь необхідності змін? 3). Дозволяє ця доповідь встановити особисті контакти зі співробітниками? та виділили ключові положення в доповіді до співробітників.

Після цього слухачі визначають, хто повинен бути в ролі директора.

Активізації творчої діяльності та розвитку творчих здібностей у майбутніх інженерів-лідерів сприяють не тільки рольові ігри, але й ігри та спеціальні вправи. Тому ми застосовуємо

гру "Пошук спільних властивостей", під час якої учасникам пропонуються два слова, мало пов'язані між собою. За 10 хвилин вони повинні написати, як можна більше загальних ознак для цих предметів. Відповіді можуть бути стандартними, але дуже важливо знайти якомога більше незвичайних відповідей. Потім важливо вислухати всі відповіді. У грі перемагає той, у кого список загальних ознак більше.

Сприяє активізації мислення і гра «Божевільний архітектор». Ми пропонуємо намалювати будинок. Але перед тим як студенти приступають до виконання цього завдання, підбираємо 10 будь-яких слів. Потім пропонуємо студентам уявити, що їм, як архітекторам, замовили проект будинку. Але замовник висунув 10 обов'язкових вимог. Це і є вибрані слова. Наприклад, «апельсин» – і дах вашого будинку повинен бути помаранчевим, «тарілка» – зробіть круглі вікна у ванній і т.д. Малюючи на папері, одночасно студенти уявляють, як це могло б виглядати в реальному житті. Потім йде обговорення малюнків.

Вправа «Нестандартне використання предметів», яка полягає в тому, що протягом трьох хвилин студенти придумують якнайбільше нестандартних способів використання звичайного предмета (лінійка, цеглина тощо). Свої варіанти нумерують та записують на папері. Після того, як час вичерпано, з'ясовуємо: хто придумав 20 варіантів? 15? 12?... Відмічається оригінальність відповідей, але не дозволяється критика та прояв сумнівів.

Вправа «Придумай» полягає в тому, що ми пропонуємо придумати нове застосування предметів: порожній консервній банці, повітряній кульці, яка лопнула, перегорілій лампочці.

Наприкінці тренінгу обов'язковим є підсумок роботи на занятті: що нового студенти дізналися про творчу діяльність та стадії розвитку творчої діяльності; як підвищити свою самооцінку; як проводити мозковий штурм та які ігри та вправи найбільше сподобалися і які складові особистості майбутнього бізнес-лідера воно розвивають.

Таким чином, активні форми навчання в формі міні-тренінгів сприяють активізації творчої діяльності, формуючи креативне мислення у майбутнього інженера-лідера.

КОТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ:

1. Дайте визначення понять «лідер», «лідерство», «лідерська позиція».
2. У чому, на вашу думку, може проявитися лідерство на виробництві?
3. Чи можете ви впливати на людей? У чому це проявляється?
4. Поясніть, як співвідносяться поняття «лідерський потенціал» та «лідерська позиція»?
5. Як ви вважаєте, чи достатньо лише сформованої лідерської позиції для досягнення професійного успіху інженера?
6. Дайте характеристику мотиваційно-ціннісного компоненту лідерської позиції майбутнього інженера.
7. Які теорії лідерства ви знаєте? Чим вони відрізняються?
8. Назвіть три завдання організації цілеспрямованої підготовки лідерів.
9. У чому полягає важливість соціально-гуманітарних дисциплін для професійної підготовки сучасного фахівця інженерного?
10. Які функції професійна індивідуальність виконує у професійній діяльності інженера?
11. Назвіть групи особистісних якостей лідера за класифікацією О. Романовського.
12. Ознаки яких особистісних якостей лідера ви можете знайти у себе? Чи сприятимуть ці якості при їх розвитку успішній професійній діяльності інженера?
13. Чому формування духовних цінностей, моралі є важливішою складовою розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів?
14. Назвіть особливості інженерної діяльності в сучасному світі.
15. Які Ви знаєте стилі управління колективом? Дайте їм характеристику
16. Назвіть способи взаємодії у колективі. Дайте їм характеристику.

17. Перелічить зовнішні і внутрішні фактори, що впливають на морально-психологічний клімат в колективі
18. Перелічить з яких складових складається імідж особистості.
19. Які сфери знань, на вашу думку необхідні будуть вам для успішної роботи інженером? Обґрунтуйте свою відповідь.
20. Назвіть основні причини краху лідерства?
21. Назвіть характеристики успішних лідерів?
22. Охарактеризуйте педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів.?
23. У чому полягає важливість розвитку управлінських умінь і навичок для майбутніх інженерів?
24. Який стиль спілкування ви вважаєте за краще для побудови взаємин з підлеглими?
25. Що, на вашу думку, включає в себе етично-адекватне спілкування на виробництві?
26. Якщо вам доручено самостійно організувати роботу на виробничій ділянці, які знання, вміння і навички, крім знань за фахом вам знадобляться?
27. Яких принципів ви будете дотримуватися у взаємовідносинах з керівниками на виробництві? Чому?
28. Перерахуйте прийоми і методи, які ви будете використовувати при організації роботи на виробничій ділянці?

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Абульханова–Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова–Славская. – М. : Мысль, 1991.
2. Абульханова-Славская К.А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности // Психология формирования и развития личности. – М., 1981. – С. 19-44.
3. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. – М., 1977. – 272 с.
4. Англо-український словник: у 2 т. Т. 1. / складач М. І. Балла. – К. : Освіта, 1996. – Т.1. – 752 с.
5. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 384 с.
6. Андреева Г.М. Психология социального познания. – М.: Аспект-Пресс, 1997. – 319 с.
7. Андрієвська В.В. До проблеми розуміння та інтеграції особистістю свого професійного розвитку // Творча спадщина Г.С.Костюка та сучасна психологія: До 100-річчя від дня народження Г.С.Костюка: Матеріали III з'їзду Тов. психологів України. – К., 2000. – С. 7–16.
8. Бабанский Ю. К. Педагогика / Под. ред. Ю. К. Бабанского. – М. : Просвещение, 1988. – 478 с.
9. Бендас Т. В. Психология лидерства / Т. В. Бендас. – СПб: Питер, 2009. – 448 с.
10. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт / І. Д. Бех. // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2002. – №. 3.
11. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія . – 2009. – №2. – С. 26–31.
12. Бодрийяр Ж. Прозрачность зла / Ж. Бодрийяр; пер. с франц. Л. Любарской, Е. Марковской. - М.: Добросвет, 2000. - 387с.
13. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: [Избранные психологические труды] / Под ред. Д. И. Фельдштейна;. – 3-е изд. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352 с.
14. Божович Л. И. Развитие мотивов учения у советских школьников / Л. И. Божович, Н. Г. Морозова, Л. С. Славина //Известия АПН РСФСР. – 1951. – №. 36. – С. 29-104.

15. Брушлинский А.В. Субъект: мышление, учение, воображение // Избр. психол. тр. – Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996. – 390 с.
16. Буряк В. К. Самостійна робота як вид навчальної діяльності школяра / В. К. Буряк // Рідна школа. – 2001. – № 9. – С.49-51.
17. Бурякова О. С. Информационная и знаниевая революции: сравнительный анализ концепций: диссерт... к.филос.н.: спец. 09.00.08 "Философия науки и техники" / Бурякова О.С. - Ростов-на-Дону, 2011. – 145 с.
18. Василькова О. І. Методологічні проблеми лідерства в навчальних групах / О. І. Василькова // “Психологія на перетині тисячоліть”. Зб. наук. пр. учасн. П’ятих Костюківських читань : В 3-х т. – К. : «Гнозис», 1998. – т. 1. – С. 210-214.
19. Васянович Г. П. Професійні якості майбутнього фахівця: науково-методологічні критерії визначення і класифікації / Г. П. Васянович, В. Д. Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 3. – С. 9-33.
20. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход : метод. пособ. / Вербицкий А. А. – М. : Высш. шк., 1991. – 207 с.
21. Власенко О. М. Моделювання педагогічних ситуацій як засіб формування моральних цінностей у майбутніх вчителів / О. М. Власенко // Вісн. Житомир. держ. пед. ун-ту ім. І. Франка. – 2003. – Вип. 13. – С. 90-92
22. Выготский Л. С. Собрание сочинений в 6 т.: Т. 3: Проблемы развития психики./ под. ред. А.М. Матюшкина. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с. С. 145
23. Выготский Л.С. История развития высших психических функций // Собр. соч.: В 6-ти т. – Т.3. – М.: Педагогика, 1983. — 368 с.
24. Головаха Е. И. Психология человеческого взаимопонимания / Е. И. Головаха, Н. В. Панина. – К.: Политиздат Украины, 1989. – 189 с.
25. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. – Минск: Изд-во ООО «Харвит», 1998. – 798 с.
26. Гоулман Д. И. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
27. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман – М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 512 с.

28. Графтон Э. Университеты Америки: почему они терпят поражение? / Графтон Э. // Вопросы образования. – 2012. – № 2. – С. 273-284.

29. Гура Т. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді / Т. В. Гура, І. В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ «ХПІ», 2014. – Вип. 40-41 (44-45). – С. 54-65.

30. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. В. Гура // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – Вип. 44. – С. 418-428.

31. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения: опыт теоретического и экспериментального исследования. – М.: Педагогика, 1986. – 240с.

32. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: [навч. посіб.] / І.М. Дичківська – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.

33. Додонов Б.И. Гармоническое развитие и типологическое своеобразие личности // Психология формирования и развития личности. – М., 1981. – 116 с.

34. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... на соиск. науч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / И. В. Дрыгина. – Красноярск, 2003. – 20 с.

35. Дубасенюк О. А. Проблеми професійної підготовки студентів заочної форми навчання в університеті / О. А. Дубасенюк // Андрагогічний вісник. – 2012. – № 1. – С. 94-98.

36. Дяченко-Богун М. Активні методи навчання у вищому навчальному закладі / М. Дяченко-Богун // Витоки педагогічної майстерності. Серія : Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 14. – С. 74-79.

37. Житницкий М. И. Эффективность процесса обучения в высшей школе / М. И. Житницкий. – Л. : ВВМУ им. М.В. Фрунзе. – 1985. – 115 с.

38. Жуков В. Н. О причинах кризиса гуманитарного знания /В.Н. Жуков // Alma mater. – № 7. – 2013. – С. 28-31.

39. Заветний С. О. Філософія впливу: монографія / С. О. Заветний, О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч. – Харків: Видавець Савчук О. О.; НТУСГ ім. П. Василенка, 2011. – 204 с.

40. Зязюн І. А. Педагогічна дія вчителя в умовах інтегральної освітньої технології / І. А. Зязюн // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2010. – № 3. – С. 11-22.
41. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : [монографія] / С. А. Калашнікова. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
42. Калашнікова С.В. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: навчальний посібник / С. В. Калашнікова. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 44 с.
43. Карамушка Л.М. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти / Л. М. Карамушка, Т. Г. Фелькель // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 52-60.
44. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): [монографія] / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : ІНК ОС, 2007. – 268 с.
45. Кирсанов М. В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.05/ Кирсанов Михаил Владимирович. – М., 2003. – 175 с.
46. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д., 1996. – 512 с.
47. Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров – М. : Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.
48. Коломієць А.М. Сучасні методологічні підходи в організації вищої педагогічної освіти / А.М. Коломієць, Н.І. Лазаренко // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського. Педагогічні науки. – 2016. – № 3. – С. 47-52.
49. Костюк Г.С. Проблема личности в философском и психологическом аспектах // Избр. психол. тр. – М., 1988 (6). – С. 76–85.
50. Кравчук О. М. Моделювання професійної діяльності майбутнього вчителя математики у навчальному процесі / О. М. Кравчук // Моделювання в навчальному процесі : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції (23–27 лют. 2015 року) / уклад. Н. А. Головіна. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 24-27.
51. Крысько В. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Крысько. – СПб: Питер, 2003. – 416 с.

52. Кулініч І. О. Психологія управління: Навчал. посібник для студентів та аспірантів вищ. навч. закладів / І. О. Кулініч. –
53. Леонтьев А. А. Грани проблемы индивидуальности // Психологические проблемы индивидуальности. Вып. III. М.; – Л., 1985. – С. 17–23.
54. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
55. Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна / Лиотар Ж.-Ф., пер. с французского Н. А. Шматко. – М.: АЛЕТЕЙЯ, 1998. – 160 с.
56. Луткин С.С. Осмысление лидерской позиции педагога как условие развития его профессионально-педагогических компетентностей / С.С. Луткин // Педагогическое образование в России. – 2010. – № 2. – С. 57–63.
57. Маак Т. Ответственное лидерство / Томас Маак, Никола Плесс; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 321 с.
58. Майерс Д. Социальная психология / Д. Маерс. – СПб.: Питер, 1999. – 688 с.
59. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 7-16.
60. Мелецinek А. Инженерная педагогика. Практика передачи технологических знаний / А. Мелецinek. – М.: МАДИ (ТУ), 1998. – 185 с.
61. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопр. психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–39.
62. Михелькевич В. Н. Справочник по педагогическим инновациям / В.Н. Михелькевич, Л. И. Полушкина, В. М. Мегедь. – Самара: Самарский государственный технический университет, 1998. – 172 с.
63. Мітлош А. В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / А. В. Мітлош; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 20 с.
64. Мовчан С. П. Основи філософії тахніки та технології / С. П. Мовчан, О. К. Чаплигін. – Харків: Форт, 2013. – 316 с.
65. Моляко В. А. Психология конструкторской деятельности. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
66. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. / Е.Б. Моргунов – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. – 260 с.

67. Мясичев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясичев под ред. А. А. Бодалева. – Москва, Воронеж, 2003. – 400 с
68. Національний класифікатор України: Класифікатор професій ДК 003:2005 (на заміну ДК 003-95) [Чинний від 26.12.2005] // Інформаційне агентство «ЛІГА:ЗАКОН»
69. Новейший философский словарь: 3-е изд., исправл. / Сост. и гл. н. ред. А. А. Грицанов и др. – Мн. : Книжный Дом, 2003. – 1280 с.
70. Новий український тлумачний словник: близько 20 000 слів і словосполучень / уклад.: Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник; за заг. ред. В. В. Дубічинського. – Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2010. – 608 с.
71. Новицкий Н.И. Основы менеджмента: организация и планирование производства. Учебник/ Н.И.Новицкий: М.:ИНФРА-М, 2000. – 420 с.
72. Ньюстром Дж.В., Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис – С.-Петербург: Питер, 2003г. – 448 с.
73. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. – К. : 2000. – 312 с.
74. Общая психология : учеб. для студентов пед. ин-тов / Под ред. А. В. Петровского. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Просвещение, 1976. – 479 с.
75. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: около 65000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; под ред. д-ра филол. наук, проф. Л.И. Скворцова. – 26-е изд., перераб. и доп. – М.: ОНИКС: Мир и Образование, 2008. – 736 с.
76. Омеляненко В. Кузьминський А. Теорія і методика виховання: навчальний посібник / В. Омеляненко, А. Кузьминський. – К. : Знання, 2008. – 415 с.
77. Пазиніч С. М. Логіка інженерної діяльності / С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов, Л. Л. Товажнянський. – Харків: НТУ «ХП», 2012. – 480 с.
78. Парыгин Б. Д. Социальная психология: Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: Изд-во СПбГУП, 1999. – 592 с.
79. Педагогические технологии : учеб. пособ. для студентов педагогических специальностей / М. В. Буланова-Гопоркова [и др.] ; под общ. ред. В. С. Кукушина. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2006. – 336 с.
80. Перельгина Е. Б. Социально-психологические исследования имиджа лидера в сфере образования / Е. Б. Перельгина Сборник тру-

дов по проблемам дополнительного профессионального образования — М.: ИНК госслужбы, 2003. — 73 с.

81. Перелыгина Е.Б. Психология имиджа: учебное пособие. / Е.Б.Перелыгина- М.: Аспект Пресс, 2002, — 223 с

82. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. — М.: Политиздат, 1982. — 255 с.

83. Петровский А.В. Социальная психология коллектива/ А.В. Петровский, В.В.Шпалинский - М.: Просвещение, 1978. — 184 с.

84. Петровский А.В., Петровский В.А. Индивид и его потребности быть личностью // Вопр. философии. — 1982. — № 3. — С. 44–53.

85. Пехота О.М. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навч. посібник / О.М. Пехота та інші. — К.: В-во А.С.К., 2003. — 240 с.

86. Пидкасистый П. И., Портнов М. Л. Искусство преподавания : первая книга учителя / П. И. Пидкасистый, М. Л. Портнов. — М.: Изд-во «Рос. пед. агентство», 1999. — 184 с.

87. Пинтосевич И. 77 уроков лидерства. Воспитаи лидера в себе и окружающих / И. Пинтосевич, В. Воронов. — К.: Арт Книга, 2014. — 224 с.

88. Підбуцька Н. В. Оптимізм майбутнього інженера як умова його успішного особистісно-професійного розвитку / Н. В. Підбуцька // Проблеми сучасної психології = Problems of Modern Psychology : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. — Кам'янець-Подільський : Аксіома. — 2014. — Вип. 25. — С. 379–392.

89. Підбуцька Н. В. Особливості креативності майбутнього інженера як складової його професіоналізму / Н. В. Підбуцька // Проблеми сучасної психології = Problems of Modern Psychology : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. — Кам'янець-Подільський : Аксіома. — 2014. — Вип. 26. — С. 468–477.

90. Підбуцька Н. В. Особливості та структура особистісного потенціалу майбутніх інженерів / Н. В. Підбуцька // Вісник ХНПУ : зб. наук. пр. Сер. : Психологія. — Харків : ХНПУ. — 2014. — Вип. 49. — С. 107–116.

91. Підбуцька Н. В. Психологічні особливості інженерної діяльності / Н.В. Підбуцька // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. — 2016. — Вип. 1 (2). — С. 101-105.

92. Підготовка конкурентоспроможної управлінської гуманітарно-технічної еліти : монографія / [О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, Т. В. Гура та ін.]; ред.: О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов ; Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Харків : НТУ «ХПІ» : О. О. Савчук, 2014. – 324 с.

93. Поляков С. Д. Психопедагогика воспитания: Опыт популярной монографии с элементами учебного пособия и научной фантастики / С. Д. Поляков. – М. : Новая школа, 1996. – 160 с.

94. Понуждаев Э. А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.1. / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева. // Практика международного бизнеса. – 2005. – №4-6.

95. Попова Г. В. Формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів-тренерів в процесі навчання у вищому навчальному закладі / Г. В. Попова, А. Є. Книш // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. – 2014. – № 1110, вип. 55. – С. 101-104.

96. Походенко С. В. Психологічні особливості мотивації лідерства у підлітків: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / С. В. Походенко; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 1998. – 20 с.

97. Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології : навч. посібник / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Х. : Колегіум, 2005. – 224 с.

98. Рабинович, Л.А. Имидж человека и организации / Л. А. Рабинович. – И.: Свет, 2009. - 198 с.

99. Радина Н.К. Психология лидерства, учебно-методическое пособие/ Н.К. Радина. – НН.: НИМиБ. – 2008. – 70 с.

100. Ріпко І. В. Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. Товажнянський [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225.

101. Романовский А. Г. Синергетика педагогической деятельности / А. Г. Романовский // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2008. – № 2. – С.32–39.

102. Романовский А. Г. Трёхвекторная структура понятия лидерство / А. Г. Романовский, О. В. Квасник, В. В. Шаполова // Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана = Innovations in

science, education and production of Kazakhstan : матеріали Междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2016 г., г. Алматы. – Алматы : ЕТУ, 2016. – Т. 2. – С. 73-77

103. Романовский А. Г. Формирование личности интеллигента как одна из задач высшей школы / А. Г. Романовский // Пространство литературы, искусства и образования – путь к миру, согласию и сотрудничеству между славянскими народами : сб. науч. тр. : по матер. VII Междунар. науч. – практич. конференции, 20 декабря 2012 г. / ред. А. Г. Романовский, Ю. И. Панфилов. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2013. – С. 9-15.

104. Романовський О. Г. Конфліктне спілкування в інженерній діяльності / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, Н. В. Підбуцька. – Харків: НТУ «ХПІ», 2014. – 293 с.

105. Романовський О. Г. Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення / О. Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами. - 2011. - №2. - С. 3-8.

106. Романовський О. Г. Проблеми формування особистості лідера: [монографія] / О. Г. Романовський, В. М. Бабасєв, О. С. Пономарьов – Харків : Майдан, 2000. – 193 с.

107. Романовський О. Г. Розвиток лідерського потенціалу особистості в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш // Вища освіта України. – 2017. – № 1. – с. 96-100.

108. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Підбуцька Н. В. Конфліктне спілкування в інженерній діяльності: навч. посіб. – Х: НТУ «ХПІ», 2013. – 292 с.

109. Романовський О.Г. Моральні основи прийняття рішень майбутніми лідерами в сфері бізнесу / О.Г. Романовський, А.Є.Книш// International Scientific Journal of Universities and Leadership - К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. - № 2. – С. 52-56.

110. Романовський О.Г. Основи теорії управління соціальними системами : навч. посібник / О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». — Харків : НТУ «ХПІ», 2001. — 195 с.

111. Романовський О.Г. Техніка адміністративної діяльності: навч.посібник/О.Г.Романовський, С.М.Резнік, Є.В.Воробйова, Т.О.Солодовник. – Харків.: НТУ «ХПІ», 2016. – 120с.

112. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 712 с.

113. Рубинштейн С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – М. : Наука, 1997. – 191 с.

114. Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности (К философским основам современной педагогики) // *Вопр. психологии*, 1986. – П. 4. – С.101–108.
115. Сластенин В.А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
116. Столяренко Л. Д. Основы психологии : учебное пособие / Л. Д. Столяренко. – Ростов-наДону : Феникс, 2000. – 672с.
117. Тихонов А. К. Ключевые качества современного лидера / А. К. Тихонов // *Вестник НЛП*. – 2010. – №31. – С. 23-24
118. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор. Пер. с англ. – М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.
119. Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: [избр. труды] / Л.И. Уманский. – Кострома: Костром. гос. ун-т, 2001. – 208 с.
118. Ушинский К.Д. О средствах распространения образования посредством грамотности / К.Д. Ушинский // *Педагогические сочинения* : в 6 т. – М. : Педагогика, 1988. – Т. 1. – С. 300–308.
119. Ушинский К. Д. Собр. соч. Т. 8. М.; Л., 1950. С. 35–36.
120. Черкашин А. І. Формування професійної ідентичності як психологічна проблема / А. І. Черкашин // *Вісник Національного університету оборони. Зб-к наук. праць*. – К.: НУОУ, 2013. – Вип. 1 (38). – С. 325–330.
121. Черкашин А.І. Дефініція “професійна індивідуальність”; у працях вітчизняних та зарубіжних вчених / А. І. Черкашин // *Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, (Харків, 23–24 жовтня 2015 року) ХНПУ імені Г.С. Сковороди [та ін.]*. – Харків: Вид-во «Діса плюс», 2015. – С.15–19.
122. Черкашин А.І. Методологічні підходи до сучасних психолого-педагогічних досліджень особистості майбутніх працівників органів внутрішніх справ / А. І. Черкашин, Т. С. Вайда // *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Текст] : П78 зб. наук. праць / за ред. Л.Л. Товажнянського, О.Г. Романовського*. – Вип. 40-41 (44-45). – Харків: НТУ “ХПІ”, 2014. – 400 с.
123. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе / В. Шеклтон – СПб.: Питер, 2003. – 222с.

124. Щедровицкий Г. П. Мышление – Понимание – Рефлексия / Г. П. Щедровицкий. – М. : Наследие ММК, 2005. – 800 с.
125. Эльконин Б.Д. Введение в психологию развития (в традиции культурно-исторической теории Л.С.Выготского), – М., 1994. – 321с.
126. Эльконин Д. Б. Психология игры. – 2-е изд. – М.: Гуманитарный центр «Владос», 1999. – 304 с.
127. Ясюкова Л. Разрыв между умными и глупыми нарастает [Электронный ресурс] / Л. Ясюкова // Росбалт, интервью Т. Чесноковой от 04.12.2013. – Режим доступа: <http://www.rosbalt.ru/main/2013/12/04/1207437.html>.
128. Anand S. et al. Leader-member exchange: Recent research findings and prospects for the future // The Sage handbook of leadership. – 2011. – С. 311-325.
129. Atwater L., Carmeli A. Leader–member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work //The Leadership Quarterly. – 2009. – Vol. 20. – №. 3. – С. 264-275
130. Avolio B. J. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership / Avolio, B. J., & Gardner, W. L. // Leadership Quarterly. – 2005. – Т. 16. – №. 3. – P. 315–338.
131. Avolio B.J. Full leadership development: Building the vital forces in organizations / Avolio B.J. - Thousand Oaks, CA: Sage, 1999. – 248 p.
132. Bass B. M. Bass and Stogdill’s handbook of leadership: A survey of theory and research / Bass B. M. – New York: Free Press, 1990. – 1184 p.
133. Bass B.M. Transformational leadership (2nd ed.) / Bass, B. M., & Riggio, R. E. – Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006. – 296 p.
134. Bennis W.G. Leaders: The strategies for taking charge / Bennis, W. G., & Nanus, B. – New York: Harper & Row, 1985. – 235 p.
135. Blake R.R. The Managerial Grid III. / Blake, R. R., & Mouton, J. S. – Houston, TX: Gulf Publishing Company, 1985. – 244 p.
136. Blanchard K. Leadership and the one minute manager: Increasing effectiveness through Situational Leadership II / Blanchard, K., Zigarmi, P., & Zigarmi, D. New York: William Morrow, 2013. – 111 p.
137. Casse P. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / P. Casse, P. G. Claudel. – Athena Press, 2007. — 280 p.
138. Chan A. Authentic leadership measurement and development: Challenges and suggestions. / Chan, A. In W. L. Gardner, B. J. Avolio, & F.

O. Walumbwa (Eds.) / *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects, and development*, Oxford: Elsevier Science, 2005. – P. 227-251.

139. Cherkashin A.I. Formation of future specialists personality at higher education establishments of Ukraine in the context of humanistic paradigm theoretical aspect / A. I.Cherkashin, D. O. Akimenko // *Теорія і практика :управління соціальними системами* : зб. наук. пр. / Харківський національний технічний університет. – Харків, 2015. – Вип. 16(69). –114-120.

140. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations / Conger J. A., & Kanungo, R. N. – Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. – 289 p.

141. Eagly A. H. Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? / Eagly, A. H. // *Leadership Quarterly*, 16, 2005. – P. 459–474.

142. Greenleaf R.K. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness 25 ed. / Greenleaf, R. K. – New York: Paulist Press, 2002. – 370 p.

143. Gregory Stone A., Russell R. F., Patterson K. Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus // *Leadership & Organization Development Journal*. – 2004. – Vol. 25. – №. 4. – P. 349-361.,

144. Gunter M. Charisma / M. Gunter // *Journal of communications*. – 1979. – Vol. 29. – № 2. – P. 2-54.

145. Hale J.R. Exploring servant leadership across cultures: A study of followers in Ghana and the USA / Hale, J. R., & Fields, D. L. // *Leadership*, 3, 2007. – P. 397-417.

146. Han H. Virtue Ethics, Positive Psychology, and a New Model of Science and Engineering Ethics Education / Hyemin Han // *Science and Engineering Ethics*. –2015. – Vol. 21. – Issue 2. – P. 441-460,

147. Harris K.J. Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance / Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. // *The Leadership Quarterly*. – 2009. – №. 20(3). –P. 371–382.

148. Hersey P. Management of organizational behavior: Utilizing human resources (6th ed.). / Hersey, P., & Blanchard, K. H. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993. – P. 169-201.

149. Joseph Errol E., Bruce E. Winston, A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust, *Leadership & Organization Development Journal*,2002 - Vol. 26 Issue: 1, p.6-22

150. Katz R. L. Skills of an Effective Administrator. An HBR Classic / Katz, R. L. // *Harvard Business Review*. – 1974. – №. 52(5). – P. 90-102.

151. Kirkpatrick A. Leadership: Do Traits Matter? / Kirkpatrick, Shelley A. Locke, Edwin A. // *The Executive*. – 1991. – № 5(2). – P. 48-60.
152. Kouzes J. M. The leadership challenge (3rd ed.) / Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. – San Francisco: Jossey-Bass, 2002. – 496 p.
153. Lay V. Sustainable development and Leadership / Vladimir Lay // *Drustvena istrazivanja*. – 2007. – Vol. 16. – Issue 6. – P. 1031-1053.
154. Lord R. G. Meta-Analysis of the Relation between Personality Traits and Leadership Perceptions: Procedures / Lord, R. G., De Vader, C. L., & Alliger, G. M. // *Journal of Applied Psychology*. – 1986. – №. 71(3). – P. 402-410.
155. Mann R. D. A review of the relationships between personality and performance in small groups / Mann, R. D. // *Psychological Bulletin*. – 1959. – № 56(4). – P. 241-270.
156. Mullins L, Christy G. Management and organisational behaviour. Harlow, Essex: Financial Times Prentice Hall, 2010. 860 p.
157. Mumford M. D. Leadership skills: Conclusions and future directions / Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Connelly, M. S., & Marks, M. A. // *The Leadership Quarterly*. – 2000. – №. 11(1). – P. 155–170.
158. Nadler D.A. What makes for magic leadership? / Nadler, D. A., & Tushman, M. L.,. In W. E. Rosenbach & R. L. Taylor (Eds.) // *Contemporary issues in leadership* Boulder, CO: Westview, 1989. – P. 135– 139.
159. Northouse P. G. Leadership: Theory and practice, 7th edition / Northouse P. G. – SAGE Publications, 2015. – 520 p.
160. Pfeffer J. The ambiguity of leadership / Pfeffer J. // *Academy of management review*. – 1977. – №. 2(1). – C. 104-112.
161. Reddin W. J. The 3-D management style theory-typology based on task and relationships orientations / Reddin W. J. // *Training and Development Journal*. – 1967. – №. 21(4). – P. 8-17.
162. Robinson M. A. How design engineers spend their time: Job content and task satisfaction / Mark A. Robinson // *Design studies*. –2012. – Vol. 33. – Issue 4. –P. 391-425.
163. Ryan M. K. The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions / M. K. Ryan and S. A. Haslam // *British Journal of management*. – 2005. – №. 16(2). – P. 81-90.
164. Shamir B. “What’s your story?” A life-stories approach to authentic leadership development / Shamir, B., & Eilam, G. // *Leadership Quarterly*, 16, 2005. – P. 395-417.
165. Slater P. E. Role differentiation in small groups [Электронный ресурс] / Slater P. E. // *American Sociological Review*. – 1955. –№. 20(3). – C. 300-310.

166. Stogdill R. M. Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research. / Stogdill R. M., & Bass, B. M. – New York: Free Press, 1981 – 1184 p.

167. Tony Manning, Bob Robertson, "The dynamic leader – leadership development beyond the visionary leader": Industrial and Commercial Training, 2002 - Vol. 34 Issue: 4, pp.137- 143

168. Uhl-Bien M. The nature of relational leadership: A multitheoretical lens on leadership relationships and processes. In D. V. Day & J. Antonakis (Eds.) / Uhl-Bien, M., Maslyn, J., & Ospina, S. // The nature of leadership. – 2012. – № 2. – P. 289–330.

169. Vecchio R.P. The utility of Situational Leadership theory: A replication in a military setting / Vecchio, R. P., Bullis, R. C., & Brazil, D. M. // Small Group Leadership. – 2006. – №. 37(5).– P. 407–424.

170. Vermillion S. D. A Study on Outcome Framing and Risk Attitude in Engineering Decisions Under Uncertainty / Sean D. Vermillion, Richard J. Malak, R. Smallman and other //Journal of mechanical design. – 2015. – Vol. 137. – Issue 8.

171. Vroom V. H. Leadership and decision-making / Vroom, V. H., & Yetton, P. W. - Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press, 1973. – 248 p.

172. Yukl G. A. Leadership in organizations (8th ed.). / Yukl, G. A. – Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2012. – 528 p.

173. Zaccaro S. J. Leader traits and attributes. / Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.). // The nature of leadership – Thousand Oaks, CA: Sage, 2004. – P. 101-124.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
I. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ	5
1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, сутність і структура лідерської позиції майбутніх інженерів (Костиря І.В)	5
1.2 Системний підхід до організації підготовки майбутніх лідерів (Гура Т.В.)	32
1.3 Особливості розвитку лідерського потенціалу студента в умовах інформаційного суспільства (Резнік С.М.).....	41
1.4 Теоретичний аспект формування професійної індивідуальності майбутніх лідерів у закладах вищої технічної освіти (Черкашин А.І) ..	47
1.5 Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх інженерів. (Романовський О.Г.)	64
1.6 Морально-духовні аспекти підготовки майбутніх інженерів (Панфилов Ю.І)	72
II СТАНОВЛЕННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ В УМОВАХ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ.....	80
2.1 Педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти (Костиря І.В)	80
2.2 Психологічні аспекти діяльності майбутнього фахівця.....	97
2.2.1 Психологічні особливості інженерної діяльності (Гура Т.В.)	97
2.2.2 Формування команди та управління колективом (Романовський О.Г.)	107
2.2.3 Взаємовідносини особистості і групи в системах управління (Романовський О.Г.)	111
2.2.4 Управління соціально-психологічним кліматом колективу (Бондаренко В.В.)	114
2.2.5 Особливості формування іміджу для розвитку лідерських якостей у майбутніх інженерів (Бондаренко В.В.)	117
2.2.6 Крах лідерства (Романовський О.Г.)	118
2.3 Технологія формування управлінських умінь і навичок як складових лідерського потенціалу студентів інженерного профілю (Резнік С.М.)	121

2.4 Методичні рекомендації до організації навчально-виховної роботи студентів з вивчення теми «Формування лідерської позиції майбутнього інженера» (Костиця І.В)	148
2.5. Міні-тренінг «Активізація творчої діяльності та розвиток творчих здібностей у інженерів-лідерів (Гура Т.В.)	174
Контрольні запитання	177
Список літератури	179

Навчальне видання

РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович

ГУРА Тетяна Віталіївна

РЕЗНІК Світлана Миколаївна

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович

ЧЕРКАШИН Андрій Іванович

КОСТИРЯ Ірина Валентинівна

БОНДАРЕНКО Вікторія Вадимівна

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Навчальний посібник

Рекомендовано Вченою радою НТУ «ХП»

(протокол №3 від 30.03.2018)

Роботу до видання рекомендув проф. О. А. Ігнатюк

В авторській редакції

План 2018 р., позиція 64

Підп. до друку 02 квітня 2018 р. Формат 60 × 84 1/16. Папір офісний.

Друк – ризографія. Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 9,7.

Тираж 300 прим. Зам. № ___. Ціна договірна.
